RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Drees

PANORAMAS DE LA DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2025

Direction
de la recherche,
des études,
de l'évaluation
et des statistiques

PANORAMAS

STATISTIQUE PUBLIQUE
La DREES fait partie du Service statistique public piloté par l'Insee.

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2025

Les retraités et les retraites - Édition 2025

Sous la direction de **Pierre Cheloudko**

Coordination
Pierre Cheloudko

Rédaction
Eloïse Annerose (direction de la Sécurité sociale), Julien Blasco, Stéphanie Boneschi, Pierre Cheloudko, Gwenaëlle Dumont, Adèle Grondin, Véronique Guiberteau, Serge Herbillon-Leprince, Anthony Marino, Anam Mohammad, Mélissa M'Piayi, Pierre Pelini (direction de la Sécurité sociale), Hanna Picard, Gauvain Tuzet (direction de la Sécurité sociale) et Louise Viard-Guillot

Directrice de la publication
Christelle Minodier

Responsables d'édition
Valérie Bauer-Eubriet

Suivi éditorial
Céline Roux

Secrétaire de rédaction
Laura Dherbecourt et Céline Roux

Maquettiste
Drapeau Blanc

Création graphique
Julie Eneau

Remerciements

La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les régimes de retraite et d'invalidité, le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, France Assureurs (FA) et l'Association française de la gestion financière (AFG). Nous tenons également à remercier Julie Labarthe pour sa relecture appliquée.

Avant-propos

L'ouvrage *Les retraités et les retraites – Édition 2025* présente un panorama détaillé de la retraite en France, tous régimes de retraite confondus. Il décrit la population des retraités, le montant de leur pension et les conditions de liquidation de leur retraite. Il fournit également des éclairages thématiques sur les transitions de l'emploi vers la retraite, et présente des informations précises sur certains dispositifs spécifiques, comme les minima de pension, le minimum vieillesse et l'épargne retraite supplémentaire (masses financières, bénéficiaires, etc.).

Les résultats exposés sont ceux de l'année 2023 (dernière année connue pour l'ensemble des régimes de retraite), et des années précédentes. Ils sont issus des données produites par le système statistique public, notamment par les enquêtes statistiques annuelles de la DREES auprès des organismes qui gèrent des régimes de retraite obligatoire ou facultative : l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite, l'enquête sur les allocations du minimum vieillesse et l'enquête sur la retraite supplémentaire facultative.

D'autres sources ont également été mobilisées, telles que l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) de 2017, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête Acemo-Pipa de la Dares, les comptes de la protection sociale, l'enquête Emploi en continu et l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee, ainsi que l'annuaire du GIP Union retraite. Au-delà des enquêtes, des résultats annuels sont produits à partir du modèle de microsimulation ANCETRE, qui estime les agrégats tous régimes à partir de l'EIR et des enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite (EACR).

Sommaire

Les retraités et les retraites - Édition 2025

Vue d'ensemble 8

Fiches thématiques 16

Les effectifs de retraités 19
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct 20
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct 28
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé 34

Les montants des pensions et le niveau de vie des retraités 41
Fiche 04 • La revalorisation des pensions individuelles 42
Fiche 05 • Le niveau des pensions 52
Fiche 06 • Les écarts de pensions de droit direct entre générations 63
Fiche 07 • La pension des nouveaux retraités 71
Fiche 08 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension 75
Fiche 09 • Le niveau de vie des retraités 84
Fiche 10 • Les masses financières relatives aux pensions de retraite 96

Les durées de carrière et l'acquisition des droits à la retraite 103
Fiche 11 • Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes 104
Fiche 12 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite 111
Fiche 13 • Les régimes d'affiliation des assurés 119

La liquidation des droits à la retraite 127
Fiche 14 • Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance 128
Fiche 15 • L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution 139
Fiche 16 • La diversité des âges de départ à la retraite 146
Fiche 17 • Les conditions de liquidation de la retraite 155

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite 165
Fiche 18 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite 166
Fiche 19 • Les motivations de départ à la retraite 173

Les transitions entre l'emploi et la retraite **181**
Fiche 20 • La situation des assurés en fin de carrière 182
Fiche 21 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite 192
Fiche 22 • Le profil des assurés cumulant emploi et retraite 197
Fiche 23 • Les pensions d'invalidité 205
Fiche 24 • Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité 210

Les allocataires du minimum vieillesse **217**
Fiche 25 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité 218
Fiche 26 • Les allocataires du minimum vieillesse et les allocations versées 224
Fiche 27 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse 229

La retraite supplémentaire **237**
Fiche 28 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire 238
Fiche 29 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire 248
Fiche 30 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire 259
Fiche 31 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire 267
Fiche 32 • Le PER d'entreprise collectif 274
Fiche 33 • La retraite supplémentaire d'entreprise 280

Annexes 289

Annexe 1 • Les modes d'acquisition des droits à la retraite 290
Annexe 2 • Chronologie 2023 et 2024 des mesures sur les retraites et l'invalidité 293
Annexe 3 • Sources et méthodes 305
Annexe 4 • Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques 310
Annexe 5 • Glossaire 313

1

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Vue d'ensemble

Fin 2023, 17,2 millions de personnes vivant en France ou à l'étranger perçoivent une pension de retraite de droit direct d'au moins un régime français, soit 200 000 personnes de plus que fin 2022. Parmi elles, un quart sont polypensionnées. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite continue d'augmenter et atteint 62 ans et 9 mois fin 2023. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie représentent 370 milliards d'euros, soit 13,1 % du produit intérieur brut. Tous régimes confondus, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités résidant en France s'établit à 1 666 euros bruts et à 1 541 euros après prélèvements sociaux (1 692 euros en ajoutant l'éventuelle pension de réversion des retraitées et retraités veuves ou veufs). Le montant de la pension brute moyenne de droit direct augmente de 2,4 % en euros courants entre fin 2022 et fin 2023, mais diminue de 1,2 % en euros constants.

Au 31 décembre 2023, les régimes français versent des pensions de droit direct ou de droit dérivé à 18,1 millions de personnes, dont 16,8 millions résident en France *(tableau 1)*. Parmi elles, 17,2 millions sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct, dite aussi de « droit propre ». La majorité de ces retraités (16,3 millions) vivent en France métropolitaine ou dans les DROM (voir annexe 4) et environ 900 000 vivent à l'étranger. Les régimes français versent également des pensions de droit dérivé, aussi appelées « pensions de réversion », aux assurés dont le conjoint est décédé. Au 31 décembre 2023, 4,4 millions de personnes en bénéficient. Parmi elles, 900 000 environ ne perçoivent pas, par ailleurs, de pension de droit direct. Premier poste de dépenses sociales (publiques et privées), les pensions de retraite représentent 370 milliards d'euros en 2023, soit 13,1 % du produit intérieur brut (PIB) [voir fiche 10]. Cette part dans le PIB est voisine de celles constatées en 2022, en 2021 et en 2019. Elle était nettement plus élevée en 2020, de manière ponctuelle, compte tenu de la contraction de l'activité induite par la crise sanitaire due au Covid-19. Les dépenses de retraite sont le fait, pour l'essentiel, des régimes légalement obligatoires. La retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des entreprises d'assurance, des mutuelles ou des institutions de prévoyance représente un peu plus de 2 % du total des prestations de retraite versées (voir *infra*).

Un quart des retraités d'une pension de droit direct sont polypensionnés

De nombreux retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens salariés reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base. Par exemple, les anciens salariés du secteur privé la perçoivent du régime complémentaire fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco).

Les personnes passées du secteur privé au secteur public ou du statut de salarié à celui d'indépendant au cours de leur carrière cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires. Le nombre de retraités percevant une pension de droit direct d'au moins un régime français est, de ce fait, nettement inférieur à la somme des effectifs de retraités dans les différents régimes. Fin 2023, environ un quart des retraités d'une pension de droit direct sont

ainsi dits « polypensionnés » (voir fiche 1), car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base[1].

Le régime général des salariés du secteur privé – qui comprend les artisans et les commerçants depuis 2020 – est le plus important des régimes de retraite. Il verse des pensions de droit direct ou dérivé à 15,3 millions de personnes au 31 décembre 2023 *(tableau 1)*. Par ailleurs, 85 % des retraités d'une pension de droit direct perçoivent une pension de cette caisse. Le régime des salariés agricoles (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés) verse des pensions de retraite à 2,2 millions d'individus. Les régimes de la fonction publique (fonction publique de l'État [FPE] civils et militaires, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]) versent des pensions de retraite à 3,7 millions de personnes. Enfin, un peu moins de 1 million de personnes perçoivent une pension d'un régime spécial de salariés et plus de 500 000 d'un régime de profession libérale.

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2023

En milliers

	Ensemble des retraités d'une pension de droit direct ou de droit dérivé	Retraités d'une pension de droit direct		Retraités d'une pension de droit dérivé (réversion)	
		Tous retraités percevant une pension de droit direct	dont nouveaux retraités en 2023	Tous retraités percevant une pension de droit dérivé	dont retraités percevant une pension de droit dérivé servie seule[6]
Retraités résidant en France ou à l'étranger (tous régimes confondus)	**18 082**	**17 198**	**781**	**4 368**	**884**
Retraités résidant en France (tous régimes confondus)[1]	**16 772**	**16 309**	**757**	**3 822**	**463**
Régime général[2]	15 297	14 595	692	2 845	702
Agirc-Arrco[3]	13 701	12 609	643	2 949	1 092
MSA salariés	2 229	1 711	45	649	518
MSA non-salariés	1 146	1 055	32	325	92
FPE civils[1]	1 849	1 638	52	315	211
FPE militaires[1]	511	376	11	138	135
CNRACL[1]	1 505	1 360	74	193	145
Ircantec	2 278	2 066	115	252	212
Régimes spéciaux[4]	947	669	17	292	278
Professions libérales[5]	542	461	38	89	81

1. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
6. Pour les deux premières lignes : bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement, tous régimes confondus. Ce chiffre ne peut pas être comparé aux nombres régime par régime de bénéficiaires d'une pension de droit dérivé servie seule (lignes suivantes du tableau). Un retraité touchant une pension de réversion peut en effet bénéficier d'une pension de droit dérivé servie seule par un régime, tout en bénéficiant d'une pension de droit direct servie par un autre régime.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (voir annexe 4).
Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou de droit dérivé servie par au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2023.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

1. Cette part était d'environ un tiers jusqu'en 2019, mais elle a mécaniquement diminué en 2020 du fait de l'intégration de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) au régime général. Les assurés qui percevaient des pensions de ces deux régimes, qui étaient donc à ce titre considérés comme polypensionnés, sont dorénavant considérés comme monopensionnés.

Le nombre de retraités d'une pension de droit direct continue d'augmenter

En 2023, 781 000 personnes liquident pour la première fois un droit direct de retraite *(tableau 1)*, soit 1 % de moins qu'en 2022. La réforme des retraites de 2023 relève progressivement l'âge minimum légal d'ouverture des droits (AOD) de 62 ans à 64 ans entre les générations 1961 et 1968. Il passe notamment de 62 ans pour les assurés nés entre 1955 et août 1961 à 62 ans et 3 mois pour ceux nés entre septembre et décembre 1961. Une partie des assurés de la génération 1961 (ceux liquidant à l'AOD et nés en fin d'année) ont ainsi dû reporter la liquidation de leurs droits de 2023 à 2024 *(encadré 1 de la fiche 2)*, ce qui explique la légère baisse du flux de nouveaux liquidants entre 2022 et 2023.

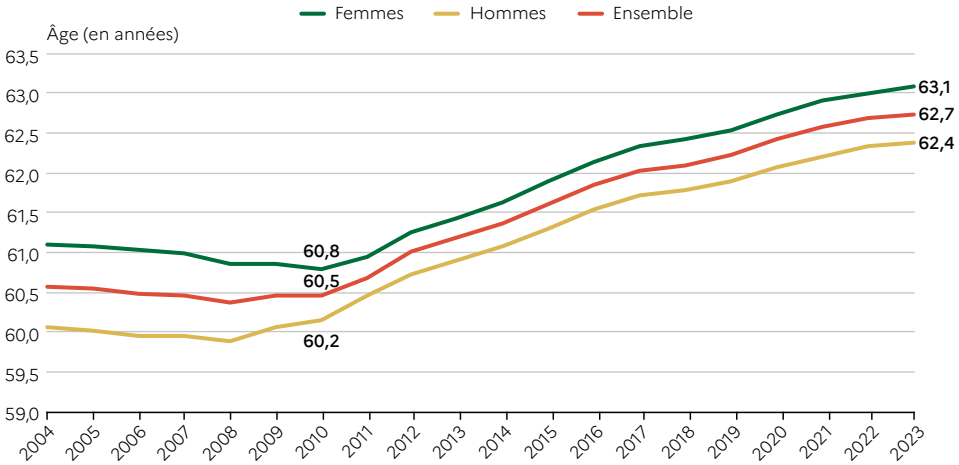
Les femmes représentent une part croissante des retraités d'une pension de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses, au fil des générations, à participer au marché du travail. En 2004, elles représentent 50,8 % des retraités de droit direct ; fin 2023, cette part s'élève à 53,1 %.

L'âge de départ à la retraite a augmenté de 2 ans et 3 mois depuis 2010

En 2023, l'âge conjoncturel de départ à la retraite[2] des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 62 ans et 9 mois *(graphique 1)* [voir fiche 15]. Depuis 2010, il a augmenté de 2 ans et 3 mois, principalement à la suite du relèvement progressif de l'AOD et de l'âge d'annulation de la décote (AAD). L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente toutefois plus lentement depuis 2016. De fait, le relèvement de l'AAD, qui commence à monter en charge à partir de cette date, a un effet plus modéré que celui de l'AOD, qui achève de produire ses effets en 2018.

D'autres évolutions contribuent également à la hausse de l'âge de départ à la retraite entre 2010 et 2023. Près d'un quart de cette hausse (6 mois) s'explique ainsi par la diminution des départs à la retraite avant 60 ans, pour l'essentiel dans les régimes spéciaux et de la fonction publique. Par ailleurs, la modification des règles du cumul emploi-retraite, consécutive à la réforme des retraites de 2014, a incité certaines personnes à un prolongement de leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que *via* ce dispositif.

Graphique 1 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le sexe, entre 2004 et 2023



Champ > Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit à la retraite.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

2. L'âge conjoncturel de départ à la retraite correspond à l'âge des liquidants corrigé des effets générationnels. Il est plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation. Il est ici calculé pour les retraités résidant en France.

En 2023, les femmes liquident leurs droits à la retraite en moyenne 8 mois après les hommes (à 63 ans et 1 mois, contre 62 ans et 5 mois). Globalement, l'écart se réduit progressivement au fil des générations. Les femmes et les hommes nés dans la première moitié des années 1930 sont partis à la retraite avec 1 an et 9 mois d'écart, celles et ceux nés dans les années 1940 avec 1 an et 3 mois de décalage, et celles et ceux nés en 1956 avec 8 mois.

Le pouvoir d'achat relatif aux pensions de retraite nettes diminue en 2023

Le montant moyen de la pension de droit direct brute tous régimes (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France s'établit à 1 666 euros mensuels en décembre 2023 (voir tableau 1 de la fiche 5). Elle diminue de 1,2 % en euros constants par rapport à fin 2022. La pension moyenne nette des prélèvements sociaux s'élève quant à elle à 1 541 euros.

En principe, les montants des pensions des régimes de base sont indexés au 1er janvier de chaque année sur l'inflation constatée l'année précédente. Cela explique leur baisse de près de 2 % en euros constants entre fin 2020 et fin 2021, dans un contexte d'accélération des prix. La diminution a été moindre entre fin 2021 et fin 2022, car une revalorisation exceptionnelle de 4 % est intervenue au 1er juillet 2022 étant donné le niveau élevé de l'inflation (voir fiche 4). En revanche, compte tenu de cette revalorisation anticipée, la revalorisation s'est élevée à 0,8 % en janvier 2023 pour les pensions de base, soit une baisse de 2,8 % en euros constants. Les montants des pensions complémentaires servies par l'Agirc-Arrco ont, quant à eux, été revalorisés de 4,9 % en novembre 2023, soit de 1,1 % en euros constants. *In fine*, en 2023, compte tenu de ces revalorisations respectives, les pensions moyennes des personnes déjà retraitées fin 2022 augmentent de 1,8 % en euros courants, soit une diminution de 1,8 % en euros constants.

Chaque année, la population des retraités se renouvelle en raison du remplacement des retraités décédés par les nouveaux retraités. Or ces derniers (notamment les femmes) ont dans l'ensemble bénéficié de meilleures carrières et acquis davantage de droits à pension. Ce mécanisme, qualifié d'effet « de noria », influe tendanciellement à la hausse sur le montant moyen des pensions. Il semble toutefois s'être atténué ces dernières années. Entre 2018 et 2023, il est en effet à l'origine d'une augmentation annuelle moyenne de 0,5 point de pourcentage des montants de pension, contre 1,0 point entre 2014 et 2017.

Certaines personnes veuves à la retraite bénéficient par ailleurs sous certaines conditions d'une pension de réversion, c'est-à-dire d'une fraction de la retraite de leur conjointe ou conjoint décédé (voir *infra*). En incluant cette pension, le montant brut total de la pension des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 827 euros par mois, soit 1 692 euros après prélèvements sociaux.

La pension nette moyenne est inférieure au revenu d'activité net moyen. Pour autant, en tenant compte de l'ensemble des ressources et de la composition des ménages, le niveau de vie médian des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population en 2022 (voir fiche 9). En effet, les retraités ont plus rarement des enfants à charge et ils disposent davantage d'autres types de revenus que le reste de la population, notamment des revenus issus du patrimoine.

L'écart entre les montants de pension des femmes et des hommes se réduit

En 2023, la pension brute moyenne de droit direct des femmes retraitées résidant en France (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 306 euros par mois, contre 2 089 euros pour les hommes (voir tableau 1 de la fiche 5). La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 37 % à celle des hommes. Cet écart diminue tendanciellement. En 2004, il était en effet de 50 % *(graphique 2)*.

Les retraités peuvent par ailleurs, le cas échéant, percevoir en plus une pension de réversion. C'est le cas de 32 % des femmes pensionnées de droit direct, et de seulement 6 % des hommes.

Même en tenant compte des pensions de réversion, la retraite mensuelle moyenne des femmes (1 580 euros) demeure nettement inférieure (de 25 %) à celle des hommes (2 118 euros).

La progression du montant des pensions entre générations s'explique en partie par une hausse de la part des personnes ayant une carrière complète

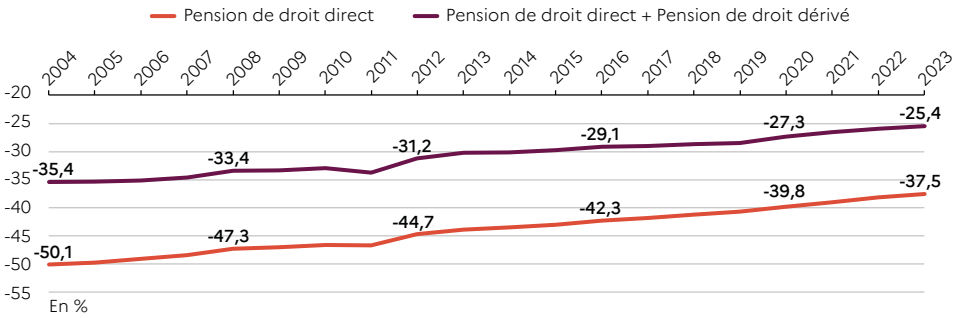
Le resserrement des écarts entre les montants des pensions de droit direct des femmes et des hommes s'explique en grande partie par la participation accrue de celles-ci au marché du travail. Au fil des générations nées entre 1930 et 1953, de plus en plus de femmes ont en effet bénéficié d'une carrière complète, ce qui a soutenu l'évolution du montant moyen de leur pension d'une génération à l'autre *(graphique 3)*. De fait, les écarts entre les montants de pension des différentes générations s'expliquent, pour partie, par l'évolution de la durée de carrière et par la proportion de retraités ayant effectué une carrière incomplète.

Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pension en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire en calculant ce que serait la pension d'un retraité ayant validé une carrière incomplète si l'on considérait qu'il avait effectué une carrière complète dans les régimes de retraite de base – au sens d'une proratisation à 100 % (voir annexe 4) – mais sans modification de son salaire moyen. Parmi les retraités résidant en France, le montant moyen tous régimes de la pension de droit direct en EQCC progresse de 19 % entre les générations nées en 1930 et en 1953. Elle passe ainsi de 1 399 euros de 2020 à 1 665 euros de 2020. Sans cette correction, la progression du montant moyen de la pension versée est plus importante. Elle passe de 1 265 euros à 1 570 euros, soit une augmentation de 24 % (voir fiche 6).

Une inflexion à partir des générations nées à la fin des années 1940

Si, pour les femmes comme pour les hommes, le montant moyen de la pension de droit direct augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1947, cette tendance s'infléchit pour les personnes nées ensuite. Exprimée en euros de 2020, la pension moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités nés en 1947 et résidant en France est ainsi de 1 601 euros par mois, contre 1 565 euros pour ceux nés en 1956.

Graphique 2 Évolution de l'écart entre les montants de pension des femmes et des hommes



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus.
Lecture > En 2023, dans le champ des retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 37,5 % à celle des hommes. Une fois prise en compte l'éventuelle pension de réversion, l'écart est de 25,4 %.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes récentes des régimes de retraite (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). Elle est en effet le plus marquée dans le régime de l'Agirc-Arrco et parmi les retraités ayant comme régime principal un régime de la fonction publique.

La baisse du montant moyen de la pension de droit direct tient aussi aux évolutions de carrière au fil des générations. En particulier, la part des hommes retraités et résidant en France ayant effectué une carrière complète diminue entre ceux nés en 1944 (80 %) et ceux nés en 1953 (72 %). Cette part continue en revanche d'augmenter entre les femmes appartenant à ces deux mêmes générations (de 52 % à 58 %).

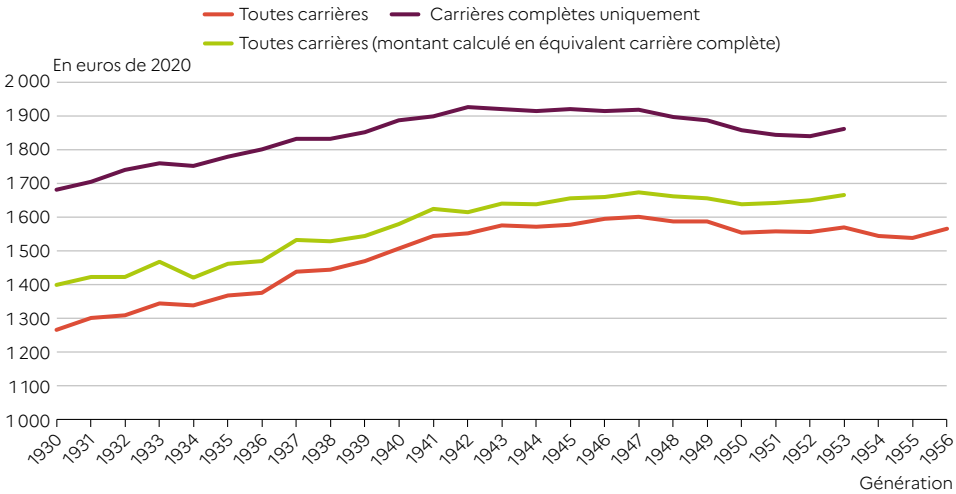
Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse augmente de 5 %

Fin 2023, 723 000 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse (allocation supplémentaire vieillesse [ASV] ou allocation de solidarité aux personnes âgées [Aspa]), soit 4,6 % de plus que fin 2022. Cette allocation permet d'atteindre un niveau minimal de ressources, de 961 euros par mois pour une personne seule fin 2023, et de 1 492 euros par mois pour un couple (voir fiche 25).

Les parts des cotisations et des prestations pour la retraite supplémentaire demeurent minoritaires par rapport à l'ensemble des masses financières relatives à la retraite

En plus des régimes légalement obligatoires par répartition, les assurés ont la possibilité d'acquérir des droits spécifiques *via* la retraite supplémentaire. Celle-ci regroupe de nombreux

Graphique 3 Montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités vivant en France, selon l'année de naissance



Note > Les données relatives aux générations nées en 1954, 1955 et 1956 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont respectivement mesurées aux 31 décembre 2021, 2022 et 2023, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2020, afin de les exprimer en euros de 2020 et de les rendre comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE donne uniquement la possibilité de connaître la pension moyenne, non la pension en EQCC ni celle des retraités ayant validé une carrière complète.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins une pension de droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension (pour les générations nées de 1930 à 1953), et à l'âge de 67 ans (pour les générations nées en 1954, 1955 ou 1956). Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE 2021, 2022 et 2023 pour les données des générations nées en 1954, 1955 et 1956.

dispositifs facultatifs, souscrits dans un cadre individuel (plan d'épargne retraite populaire [PERP], Préfon, etc.) ou dans un cadre professionnel (plan d'épargne pour la retraite collectif [Perco], contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat Madelin et contrat des exploitants agricoles pour les indépendants) [voir fiche 28]. À ces dispositifs s'ajoutent les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) créés par la loi Pacte, commercialisés à partir du 1er octobre 2019 et qui, depuis, se sont fortement développés : PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire.

À l'inverse des régimes publics légalement obligatoires, dans lesquels les droits sont acquis par répartition[3], les dispositifs de retraite supplémentaire fonctionnent uniquement par capitalisation. Bien que les montants souscrits ou les prestations versées soient importants en montants absolus *(tableau 2)*, ils représentent une part globalement faible par rapport à l'ensemble des masses financières relatives aux pensions de retraite.

Les cotisations de retraite supplémentaire représentent ainsi 5 % de l'ensemble des cotisations (régimes publics légalement obligatoires et dispositifs facultatifs confondus). Elles ont augmenté d'environ 1,2 milliard d'euros en 2023, après une diminution en 2022. Hormis cette baisse ponctuelle en 2022, la hausse des cotisations est continue depuis 2019, en grande partie en raison de l'essor du PER individuel (voir tableau 1 de la fiche 29).

Comme ces dispositifs montent encore en charge, les prestations qui y sont relatives sont encore plus faibles que les cotisations et représentent un peu plus de 2 % de l'ensemble des droits. La retraite supplémentaire est, enfin, inégalement répartie entre assurés. Les salariés des grandes entreprises ainsi que les non-salariés, dans une moindre mesure, en bénéficient en moyenne davantage que les autres assurés. ■

Tableau 2 Cotisations et prestations relatives à la retraite supplémentaire en 2023

	Cotisations		Prestations	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscriptions individuelles	**10,6**	**55,2**	**3,7**	**43,6**
PER individuel	8,8	46,0	1,1	13,0
PERP	0,8	4,0	0,5	6,4
Contrat Madelin	0,7	3,9	0,8	9,9
Souscriptions collectives à cotisations définies	**7,9**	**41,4**	**3,7**	**43,6**
PER d'entreprise collectif et Perco	3,8	19,6	0,9	11,3
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	4,2	21,7	2,7	32,3
Souscriptions collectives à prestations définies[1]	**0,7**	**3,4**	**1,1**	**12,8**
Ensemble des dispositifs	**19,2**	**100**	**8,4**	**100**
En % des montants totaux de retraite obligatoire ou facultative	**5,0**		**2,2**	

1. Contrats relevant de l'article 39 du CGI.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations) et de liquidation (prestations).
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

3. À de rares exceptions près (la retraite additionnelle de la fonction publique [RAFP], par exemple).

2

Vue d’ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Les effectifs de retraités

01 Les effectifs de retraités de droit direct

Fin 2023, 17,2 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français, soit une augmentation de 1,0 % par an en moyenne depuis 2020. Ce rythme est comparable à celui observé entre 2010 et 2020. Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses, au fil des générations, à participer au marché du travail. Fin 2023, 14,6 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base du régime général – qui inclut les travailleurs indépendants depuis 2020 – et 12,6 millions une pension du régime complémentaire Agirc-Arrco. Un quart des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés. Enfin, parmi l'ensemble des retraités de droit direct, les personnes âgées de 70 à 74 ans, premières générations issues du baby-boom, sont les plus nombreuses.

Un ralentissement de la hausse du nombre de retraités depuis 2015

Tous régimes confondus au 31 décembre 2023, le nombre de retraités de droit direct ayant acquis des droits à pension en contrepartie de cotisations auprès de régimes de retraite français est estimé à 17,2 millions (soit 1,3 % de plus qu'en 2022). Parmi eux, 17,1 millions ont cotisé dans au moins un régime de base ou intégré[1] *(tableau 1)*. Le nombre de retraités de droit direct vivant en France s'élève à 16,3 millions (soit 94,8 % de l'ensemble des retraités[2]). Parmi eux, la quasi-totalité dispose d'un droit dans au moins un régime de base ou intégré. Entre 2020 et 2023, les effectifs de retraités de droit direct des régimes français augmentent de 1,0 % en moyenne par an, ce qui représente une hausse annuelle de 175 000 personnes. Ce rythme est comparable à celui observé entre 2010 et 2020 (+1,0 % en moyenne annuelle, soit 160 000 retraités supplémentaires par an).

Il est cependant moins soutenu qu'entre 2005 et 2010 (+2,6 % en moyenne annuelle, soit 364 000 retraités de plus par an).

Entre 2004 et 2015, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités diminue. Il passe de 2,02 à 1,72 et se maintient à ce niveau jusqu'en 2020 *(graphique 1)*. En effet, si le nombre de personnes en activité augmente de façon moins dynamique au cours de la période, voire diminue en 2008 et en 2009 du fait de la crise économique, le nombre de retraités progresse continûment. Entre 2020 et en 2022, en revanche, le nombre de personnes en emploi progresse fortement et le ratio entre les deux populations retrouve le niveau observé en 2012.

L'évolution annuelle des effectifs de retraités dépend à la fois du nombre de décès survenus au cours de l'année et du nombre de nouveaux retraités *(graphique 2)*. Ce dernier augmente entre 2020 et 2023 (voir fiche 2).

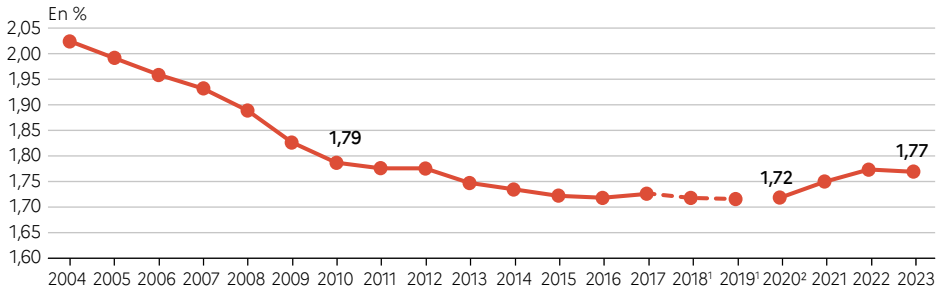
1. Dans le régime de la fonction publique de l'État et dans certains régimes spéciaux, le régime de retraite remplit à lui seul les rôles joués, pour les salariés du secteur privé, par le régime de base d'une part, et par les régimes complémentaires d'autre part. On parle alors de régime intégré. Par ailleurs, un retraité peut percevoir une pension de droit direct d'un régime complémentaire sans recevoir une pension de droit direct d'un régime de base : c'est par exemple le cas si le droit dans le régime de base a été versé sous la forme d'un versement forfaitaire unique (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).
2. Il y a une rupture de série en 2020, année pour laquelle un nouvel EIR est disponible. Cette rupture concerne particulièrement les retraités résidant à l'étranger.

Tableau 1 Effectifs de retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs de retraités tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs de retraités résidant en France (en milliers)		Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Femmes	Hommes	Ensemble		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes de base	
2004	6 581	6 379	**12 961**	**12 763**	12 066	**11 943**	2,33	1,38	30 182
2005	6 731	6 532	**13 263**	**13 069**	12 346	**12 225**	2,34	1,38	31 099
2006	6 917	6 719	**13 636**	**13 456**	12 706	**12 592**	2,35	1,38	32 074
2007	7 126	6 897	**14 022**	**13 857**	13 076	**12 969**	2,36	1,38	33 147
2008	7 321	7 097	**14 418**	**14 266**	13 434	**13 348**	2,38	1,38	34 353
2009	7 531	7 213	**14 743**	**14 585**	13 729	**13 638**	2,39	1,38	35 220
2010	7 748	7 334	**15 082**	**14 921**	14 047	**13 955**	2,39	1,38	36 091
2011	7 904	7 387	**15 291**	**15 101**	14 173	**14 063**	2,41	1,38	36 830
2012	7 909	7 440	**15 349**	**15 245**	14 239	**14 199**	2,41	1,38	37 023
2013	8 081	7 548	**15 629**	**15 520**	14 517	**14 465**	2,42	1,38	37 810
2014	8 205	7 623	**15 828**	**15 725**	14 718	**14 672**	2,44	1,38	38 567
2015	8 301	7 680	**15 980**	**15 874**	14 873	**14 824**	2,45	1,38	39 139
2016	8 350	7 785	**16 135**	**16 023**	14 913	**14 873**	2,48	1,38	40 021
2017	8 467	7 785	**16 252**	**16 135**	15 090	**15 045**	2,49	1,38	40 430
2018[1]	8 624	7 872	**16 496**	**16 378**	15 346	**15 299**	2,49	1,37	41 030
2019[1]	8 766	7 946	**16 712**	**16 597**	15 582	**15 534**	2,33	1,36	38 953
2020[2]	8 783	7 891	**16 674**	**16 552**	15 706	**15 647**	2,28	1,28	37 973
2021	8 888	7 914	**16 801**	**16 678**	15 869	**15 803**	2,28	1,28	38 233
2022	9 013	7 962	**16 975**	**16 842**	16 062	**15 981**	2,28	1,27	38 682
2023	9 131	8 066	**17 198**	**17 051**	16 309	**16 214**	2,29	1,27	39 456

1. S'agissant des effectifs de retraités, les points 2018 et 2019, réalisés à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
2. Une rupture de série a lieu en 2020. Elle concerne les effectifs de retraités résidant à l'étranger, qui ont été revus à la baisse (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite. Des ruptures de série ont eu lieu en 2008, 2012, 2016 et 2020, imputables à l'utilisation de sources différentes : modèle ANCETRE (s'appuyant sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). En 2012 et 2020, les ruptures sont plus marquées.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct, résidant en France ou à l'étranger



1. S'agissant des effectifs de retraités, les points 2018 et 2019, réalisés à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
2. Une rupture de série a lieu en 2020. Elle concerne les effectifs de retraités résidant à l'étranger, qui ont été revus à la baisse (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

De plus en plus de femmes retraitées de droit direct

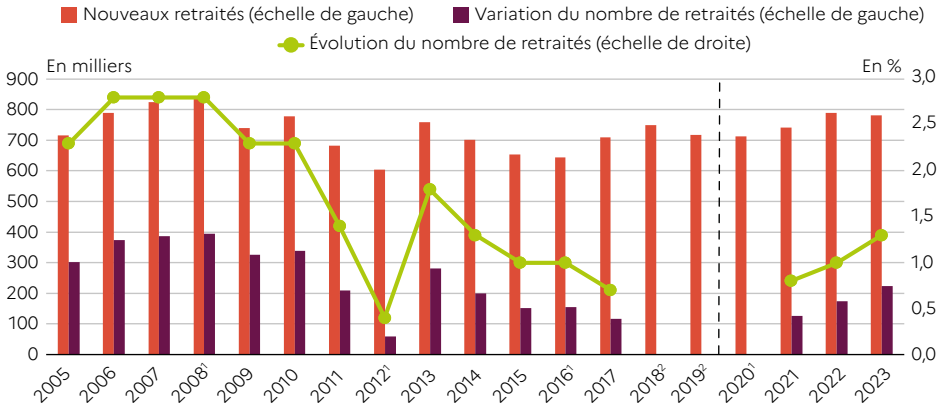
Bien qu'elles aient, en moyenne, moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension de droit direct, du fait notamment de leur espérance de vie plus longue. Le nombre de femmes à la retraite augmente également plus rapidement, en raison d'une progression de leur taux d'activité au fil des générations et d'un âge moyen de départ à la retraite se rapprochant de celui des hommes (voir fiche 15). Entre 2004 et 2023, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a ainsi augmenté d'un peu plus de 2 points et passe de 50,8 % à 53,1 %.

La proportion de femmes parmi les retraités de droit direct varie très fortement entre régimes. Par exemple, elles ne représentent que 8 % d'entre eux parmi les anciens militaires. Leur proportion est également faible à l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), à la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), dans les régimes de la SNCF, de la RATP et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). À l'inverse, 81 % des retraités de droit direct de la Caisse des clercs et employés de notaire (CPRCEN) sont des femmes. Elles sont également relativement plus nombreuses (70 %) parmi les retraités de droit direct de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Ces variations sont le reflet des parts respectives des femmes et des hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière.

De fortes disparités territoriales

Parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus vivant en France, 27 % sont des retraités de droit direct âgés de plus de 55 ans. Cette proportion varie nettement selon les départements *(carte 1)*. Elle est particulièrement faible en Île-de-France, où elle varie de 18 % en Seine-Saint-Denis à 22 % à Paris. Elle reste faible également dans les départements du nord et de l'est de la France (entre 20 % et 25 %). À l'inverse, elle dépasse 26 % dans l'ouest, le sud et le centre de la France.

Graphique 2 Variation annuelle du nombre de retraités et effectifs annuels de nouveaux retraités



1. Une rupture de série a lieu en 2008, 2012, 2016 et 2020, imputable à l'utilisation de sources différentes : modèle ANCETRE (s'appuyant sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une incidence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces quatre années.
2. Les valeurs pour 2018 et 2019 présentent des fragilités.
Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

85 % des retraités perçoivent une pension du régime général

Parmi les 17,1 millions de retraités d'un régime de base, 85 %, soit 14,6 millions de retraités, perçoivent une pension de droit direct de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), c'est-à-dire du régime général[3] *(tableau 2)*. Par ailleurs, 12,6 millions reçoivent une pension complémentaire du régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco).

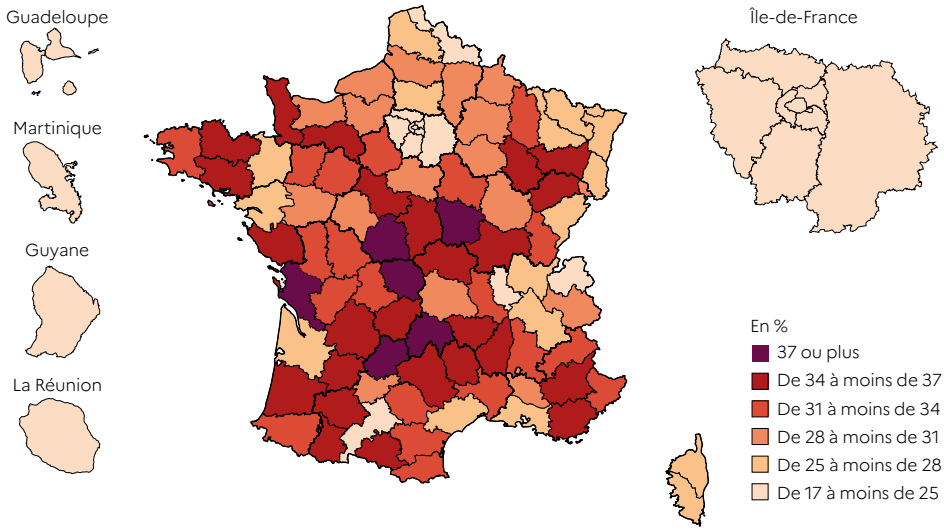
Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants non libéraux (CNAV, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent 17,4 millions de pensions de droit direct. Les régimes de la fonction publique (régime de la fonction publique de l'État pour les fonctionnaires civils [FPE civils] et CNRACL) en servent 3,0 millions, et enfin les régimes spéciaux[4] près de 0,7 million.

Le nombre de retraités croît régulièrement dans la plupart des régimes. À la CNAV, les effectifs augmentent de 1,3 % en moyenne par an depuis 2013. Cette croissance est particulièrement élevée à la CNRACL et, dans une moindre mesure, à l'Ircantec. Elle est en revanche moins dynamique dans le régime de la fonction publique de l'État pour les militaires (FPE militaires), voire diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2013 (-3,1 % en moyenne par an).

Un quart des retraités sont polypensionnés

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 13). Ainsi, fin 2023, 25,3 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes

Carte 1 Proportion de retraités âgés de plus de 55 ans parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus, par département, fin 2020



Note > En France, les retraités de plus de 55 ans représentent 27 % des personnes âgées de 15 ans ou plus. La proportion est estimée globalement dans les DROM.
Champ > Retraités ayant perçu au moins un droit direct et résidant en France, vivant au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EIR ; Insee, structure de la population du département par âge au 1er janvier 2021.

3. À compter du 1er janvier 2020, les effectifs du régime général incluent les indépendants ex-pensionnés de l'ex-Sécurité sociale des indépendants (ex-SSI).
4. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

de base et sont donc dits « polypensionnés » *(tableau 3)*. Le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base est de 1,3 par retraité, et le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base ou d'un régime complémentaire est de 2,3. La part des polypensionnés par génération diminue entre les générations nées de 1926 à 1943 et passe de 40 % à 34 % *(graphique 3)*. Elle augmente ensuite jusqu'à la génération née en 1952, puis diminue nettement parmi les générations nées de 1953 à 1956, qui ont 67 ans en 2020 ou après. Cette dernière diminution s'explique, d'une part, par l'intégration de la SSI au régime général à partir du 1er janvier 2020 et, d'autre part, par la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) *[encadré 1]* pour les assurés nés à partir de 1953 et liquidant leurs droits après le 1er juillet 2017.

Fin 2023, les hommes sont en proportion plus nombreux que les femmes à être polypensionnés (27 % contre 23 %), parce qu'ils ont une carrière en général plus longue et aussi une plus forte probabilité de changer de régime. La part des polypensionnés est par ailleurs très variable selon le régime d'affiliation *(tableau 2)*. Elle est très élevée à la MSA salariés (84 %) et non-salariés (77 %), parmi les régimes des professions libérales (93 %) et à la CNRACL (75 %). À l'inverse, elle est plus faible au régime général (28 %) – surtout depuis l'intégration des indépendants de l'ex-SSI – et dans le régime de la FPE civils (48 %).

Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus grand

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit direct, par régime de retraite, fin 2023

	Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des polypensionnés (en %)	Évolution (en %)			Effectifs de l'ensemble tous régimes (en %)
					2022-2023	2020-2023	2013-2023	
Ensemble, tous régimes[1]	**17 198**	**53**	**47**	**25**	**1,3**	**2,4**	**10,0**	**100**
Retraités dans au moins un régime de base[1]	**17 051**	**53**	**47**	**26**	**1,2**	**2,2**	**9,9**	**99**
Régime général[2]	14 595	54	46	28	1,4	2,7	14,0	85
Agirc-Arrco[3]	12 609	51	49	nd	1,7	3,4	18,3	73
MSA salariés	1 711	40	60	84	-1,8	-3,6	-10,4	10
MSA non-salariés	1 055	52	48	77	-3,1	-6,4	-27,2	6
FPE civils[4]	1 638	57	43	48	0,7	1,5	11,7	10
Ircantec	2 066	62	38	nd	2,7	5,1	27,3	12
CNRACL[4]	1 360	70	30	75	3,5	7,4	44,7	8
Régimes spéciaux[5]	669	25	75	66	-0,6	-3,0	-19,4	4
Professions libérales[6]	461	40	60	93	6,4	12,7	78,7	3

nd : non défini.
1. Un retraité peut percevoir une pension de droit direct d'un régime complémentaire sans en recevoir d'un régime de base (voir annexe 4 sur le champ de la retraite). C'est ce qui explique la différence entre les deux premières lignes.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
4. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisses de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les retraités résidant dans les DROM avant 2016. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct au cours de l'année 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

nombre de trimestres, alors 12,1 millions de retraités ont pour régime principal le régime général (y compris indépendants) *[tableau 3]*. Les retraités qui dépendent principalement d'un régime de la fonction publique (civils et militaires de la fonction publique de l'État, fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers) sont quant à eux au nombre de 3,0 millions.

Fin 2023, la moitié des retraités de droit direct ont plus de 71 ans et 5 mois

Fin 2023, l'âge médian des retraités de droit direct est de 71 ans et 5 mois (72 ans et 5 mois fin 2022). Il est de 72 ans et 2 mois pour les femmes et de 70 ans et 8 mois pour les hommes. Fin 2023, la classe d'âge comportant le plus grand nombre de bénéficiaires d'une pension de droit direct est celle des 70-74 ans, notamment car elle la première entièrement constituée de générations du baby-boom. Ces derniers représentent ainsi 22 % de l'ensemble des retraités de droit direct *(graphique 4)*. *A contrario*, 13 % des titulaires d'un droit direct ont moins de 65 ans (environ 6 % de femmes et 7 % d'hommes). Enfin, après 75 ans, la part des bénéficiaires diminue avec l'âge compte tenu de la mortalité, et les femmes deviennent majoritaires – pour cette même raison. ■

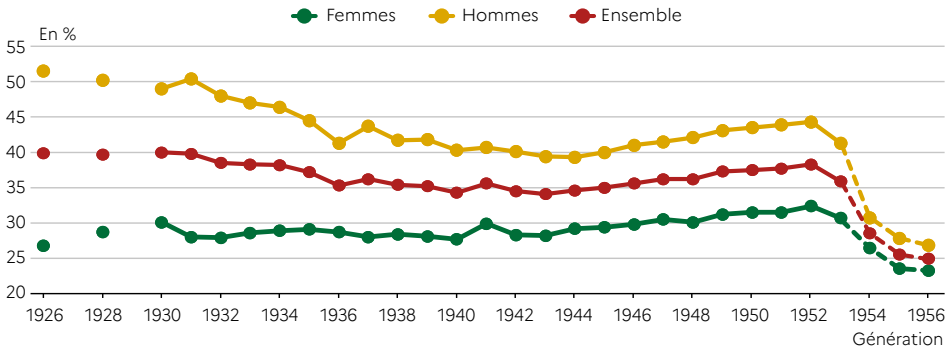
Tableau 3 Effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base, selon le régime principal, fin 2023

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	**9 130**	**100**	**8 070**	**100**	**17 200**	**100**
Retraités de droit direct d'un régime de base, dont :	**9 080**	**99,4**	**7 980**	**98,9**	**17 050**	**99,2**
régime général à titre principal[1,2]	6 600	**72,3**	5 460	**67,8**	12 060	**70,2**
autre régime de salarié à titre principal[1]	2 000	**21,9**	1 980	**24,5**	3 970	**23,1**
FPE civils	890	**9,8**	660	**8,2**	1 560	**9,0**
FPE militaires	30	**0,3**	320	**3,9**	350	**2,0**
MSA salariés	200	**2,2**	290	**3,6**	490	**2,8**
CNRACL	770	**8,4**	330	**4,1**	1100	**6,4**
Régimes spéciaux[3]	110	**1,2**	380	**4,7**	480	**2,8**
autre régime de non-salariés à titre principal[1]	410	**4,5**	420	**5,3**	840	**4,9**
MSA non-salariés	340	**3,7**	300	**3,8**	650	**3,8**
Professions libérales	70	**0,8**	120	**1,5**	190	**1,1**
aucun régime principal[4]	70	**0,7**	110	**1,3**	180	**1,0**
Monopensionnés d'un régime de base	**6 940**	**76,0**	**5 750**	**71,3**	**12 690**	**73,8**
Polypensionnés d'au moins deux régimes de base	**2 140**	**23,4**	**2 220**	**27,5**	**4 360**	**25,3**
Autres retraités de droit direct[5]	**50**	**0,6**	**90**	**1,1**	**140**	**0,8**

1. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
5. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base). Il s'agit de la différence entre les deux premières lignes (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés dans ce tableau sont volatils d'une année à l'autre. Ils fournissent donc des ordres de grandeur et n'ont pas vocation à servir au calcul d'une évolution annuelle. Les effectifs sont donc ici arrondis aux dizaines de milliers.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Graphique 3 **Part des polypensionnés, par génération et par sexe**



Note > Part estimée pour chaque génération à l'âge de 66 ou 67 ans, donc sans tenir compte de l'intégration de la SSI au régime général pour celles ayant atteint cet âge avant 2020. Les données en pointillés (à partir de la génération née en 1954) ont été estimées à partir du modèle ANCETRE. La baisse observée pour la génération née en 1953 s'explique en partie par la mise en place de la Lura au 1er juillet 2017 (pour les générations nées à partir de 1953). L'intégration de la SSI au régime général en 2020 joue également à la baisse pour la génération née en 1953, qui a 67 ans cette année-là.
Champ > Retraités d'une pension de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension (pour les générations nées en 1953 ou avant) et à 67 ans (pour les générations nées en 1954 ou après).
Sources > DREES, EIR 2020 pour les générations nées de 1926 à 1953, modèle ANCETRE pour les générations nées de 1954 à 1956.

Encadré 1 La liquidation unique des régimes alignés (Lura)

La liquidation unique des régimes alignés (Lura) est une mesure de simplification pour les assurés affiliés à au moins deux régimes parmi la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés et la Sécurité sociale des indépendants (SSI). Elle a été créée par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et consiste en une liquidation unique de ces régimes au sens où :

> les parties de carrière effectuées dans ces différents régimes sont mises en commun pour le calcul des droits à la retraite (durée validée, calcul de la rémunération annuelle moyenne, etc.) ;

> un seul de ces régimes verse la pension de retraite. Ce régime est le dernier régime d'affiliation des assurés, sauf exceptions (la SSI pour les assurés qui ont été affiliés au RSI avant 1973, et la MSA pour les anciens assurés exploitants agricoles).

La Lura ne concerne que les assurés nés à partir de 1953 et liquidant leurs droits à partir du 1er juillet 2017. Elle s'applique uniquement dans les trois régimes alignés sus-cités. Individuellement, l'effet de la Lura sur le montant de la pension de retraite dépend des caractéristiques de l'assuré. Il peut donc être positif ou négatif. Par rapport à un calcul par régime, la Lura majore le revenu de référence si, par exemple, la mise en commun des éléments de la carrière augmente le revenu d'activité moyen. En revanche, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation (voir annexe 1), ou l'impossibilité d'acquérir plus de quatre trimestres au cours d'une même année sont susceptibles d'abaisser la pension.

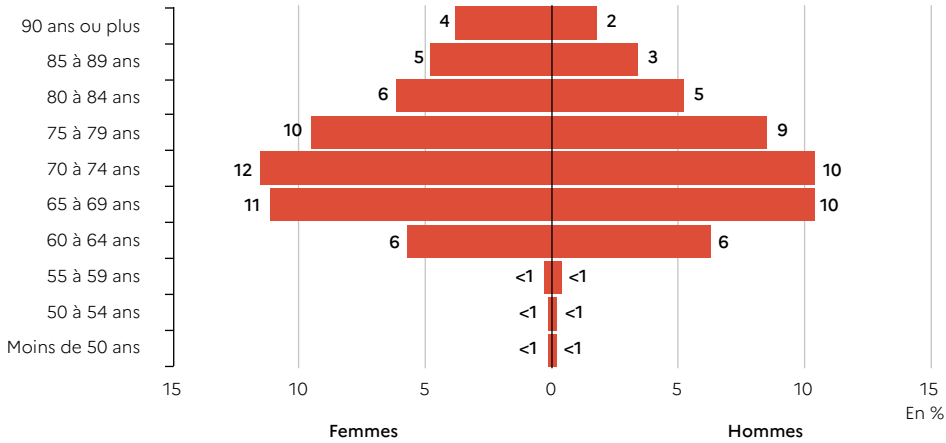
La Lura modifie le nombre de liquidations et le montant moyen des pensions versées par chaque régime concerné. En leur sein, le nombre de liquidations et le montant de la pension moyenne ne sont donc pas directement comparables entre 2017 et 2016. Du fait de la condition d'éligibilité selon l'année de naissance (assurés nés à partir de 1953), la montée en charge de la Lura est étalée pendant plusieurs années, ce qui explique les variations observées depuis 2017 dans les différents régimes concernés.

D'un point de vue méthodologique, cette liquidation unique a également un impact sur les séries statistiques annuelles d'effectifs de nouveaux retraités. En effet, en dehors des années où un échantillon interrégimes de retraités (EIR) est disponible (soit une année sur quatre), les effectifs de nouveaux retraités ne sont pas directement observés, mais estimés selon une modélisation mise en œuvre dans le cadre du modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs •••

de retraités (ANCETRE). L'estimation repose sur la combinaison, d'une part, des effectifs de nouveaux retraités par régime de l'année observés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) et, d'autre part, de la structure des polypensions parmi les nouveaux retraités selon le dernier EIR disponible (voir annexe 3). Cette structure dépend de la polyaffiliation en cours de carrière et des comportements de liquidation des assurés (liquidation de tous les droits en même temps ou liquidation décalée au fil du temps). Or la mise en place de la Lura a parfois conduit à des changements dans ces comportements. Il n'est en effet plus possible de liquider ses droits à des dates différentes dans les régimes alignés, comme certains assurés avaient pu le faire par le passé[1].

1. Lequien, L. (dir.), Andrieux, V. (coord.) *et al.* (2013). Les primo-liquidants d'un droit à la retraite en 2008. Dans *Les retraités et les retraites* (p. 21-33). Paris, France : DREES, coll. Études et statistiques.

Graphique 4 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit direct, fin 2023



Lecture > Fin 2023, 4 % des retraités percevant une pension de droit direct sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2024). *Recueil statistique du régime général.* Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2024, octobre). *Les comptes de la Sécurité sociale.* Rapport annuel.
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2024). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2025.*
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2024). *Les chiffres utiles de la MSA.* Paris, France : MSA.

02 Les nouveaux retraités de droit direct

Tous régimes confondus, 781 000 assurés ont liquidé un premier droit direct à la retraite en 2023. Ce nombre recule de 1,0 % par rapport à 2022. L'évolution du nombre de nouveaux liquidants en 2023 est liée au relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite induit par l'entrée en vigueur de la réforme des retraites cette même année. Les personnes nées entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961 et souhaitant partir dès que possible ont en effet dû reporter leur départ de 2023 à 2024.

Le nombre de nouveaux retraités recule légèrement en 2023

Tous régimes de retraite confondus, 917 000 assurés ont liquidé un droit direct à la retraite en 2023 *(tableau 1)*. Parmi eux, 781 000 sont primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils ont liquidé pour la première fois un droit direct cette année-là. Par rapport à 2022, ce nombre recule de 1,0 %.

La réforme des retraites de 2023 relève progressivement l'âge minimum légal d'ouverture des droits (AOD) de 62 à 64 ans entre les générations 1961 et 1968. Il passe notamment de 62 ans pour les assurés nés entre 1955 et août 1961 à 62 ans et 3 mois pour ceux nés entre septembre et décembre 1961. Cela conduit une partie des assurés de la génération 1961 (ceux liquidant à l'AOD et nés en fin d'année) à devoir reporter leur liquidation de 2023 à 2024 *(encadré 1)*.

Les décalages progressifs de l'AOD et de l'âge légal d'annulation de la décote (AAD) adoptés lors de la réforme des retraites de 2010 expliquent l'évolution du nombre de retraités depuis 2011. Les modifications des modalités de départ anticipé pour carrière longue contribuent également à l'évolution du nombre de personnes qui liquident leurs droits. En effet, la montée en charge de ce dispositif, prévu par la réforme des retraites de 2003, a engendré une hausse du nombre de nouveaux retraités de 2005 à 2008. À l'inverse, la révision de ses conditions d'accès en 2009 a occasionné leur nette diminution. Son élargissement à partir de la fin 2012 (voir fiche 14) s'est ensuite traduite par une nouvelle augmentation en 2012 et en 2013. Enfin, à compter du 1er avril 2014, l'élargissement du champ des trimestres réputés cotisés[1] pour bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue accroît encore le nombre de liquidants depuis cette même année (voir fiche 17). En plus de ces réformes, les tendances démographiques ont également une incidence sur le nombre de liquidants *(encadré 2)*. Par exemple, l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom a contribué à augmenter le flux des retraités à partir de 2006.

Un nombre de primo-liquidants en légère baisse dans la plupart des régimes

Au régime général, le nombre de nouvelles pensions versées est stable en 2023 *(tableau 2)*. En 2017 et en 2018, les effectifs étaient en hausse dans ce régime en raison, d'une part, du décalage progressif de l'AOD et, d'autre part, de l'instauration de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1er juillet 2017[2] (voir *encadré 1* de la fiche 1).

1. La réforme des retraites du 20 janvier 2014 ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé maternité (voir fiche 14). Par ailleurs, depuis la réforme de 2023, les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse pour les parents au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA) sont pris en compte dans les trimestres cotisés, dans la limite de 4.
2. Avec la Lura, le nombre de pensions versées par le régime général, par la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et par la Mutualité sociale agricole (MSA) n'est plus équivalent au nombre de personnes bénéficiant d'une pension versée en contrepartie d'une carrière effectuée dans l'un ou l'autre de ces régimes. En effet, pour les polyaffiliés de ces régimes, les pensions sont liquidées uniquement dans le dernier auquel l'assuré était affilié, sauf exceptions (voir *encadré 1* de la fiche 1).

Les assurés polyaffiliés terminant plus souvent leur carrière au régime général, ce dernier est en effet devenu le régime le plus fréquemment verseur de l'ensemble des pensions dans le cadre de ce dispositif[3]. Depuis 2021, l'effet de la Lura sur le taux de croissance des effectifs de nouveaux retraités au régime général s'est stabilisé. La hausse de ces effectifs entre 2021 et 2022 dans ce régime s'explique alors davantage par le fait que plus d'assurés atteignent l'AAD en 2022. Cette hausse s'interrompt en 2023 en raison du relèvement progressif de l'AOD, qui implique un report du départ de 2023 à 2024 pour une partie des assurés. Au total, en 2023, 731 000 personnes ont liquidé au moins un premier droit direct à la retraite dans l'un des régimes concernés par la Lura, ce qui représente 94 % de l'ensemble des primo-liquidants.

Le nombre de nouveaux retraités baisse légèrement dans la plupart des autres régimes. Il diminue de 0,9 % dans le régime complémentaire des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), de 2,8 % à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés et de 1,2 % dans les régimes spéciaux *(tableau 2)*. Dans la fonction publique, le nombre de nouveaux liquidants diminue aussi bien à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) [-3,5 %] que dans le régime de la fonction publique de l'État (FPE) (-4,9 % à la FPE civils). Le nombre de nouveaux liquidants croît, en revanche dans les régimes des professions libérales.

Tableau 1 Effectifs de nouveaux retraités de droit direct, tous régimes

En milliers

	Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2004	326	422	**748**	391	553	**943**
2005	330	387	**717**	396	530	**926**
2006	373	416	**789**	436	561	**997**
2007	398	427	**825**	469	592	**1061**
2008	414	429	**843**	491	572	**1063**
2009	388	351	**739**	463	480	**943**
2010	407	371	**778**	481	489	**970**
2011	369	313	**682**	437	420	**857**
2012	307	298	**604**	362	379	**741**
2013	384	374	**758**	428	431	**859**
2014	354	349	**702**	410	426	**835**
2015	326	327	**653**	377	394	**771**
2016	320	323	**644**	373	386	**759**
2017	356	354	**710**	402	409	**811**
2018	389	360	**750**	442	422	**864**
2019	375	344	**718**	428	405	**833**
2020	366	347	**713**	428	426	**853**
2021	386	357	**742**	443	426	**869**
2022	406	383	**789**	467	467	**934**
2023	401	380	**781**	462	455	**917**

Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

3. Cela est d'autant plus vrai depuis l'intégration de la SSI au régime général.

Une baisse de la part des hommes parmi les nouveaux retraités

La part des hommes parmi l'ensemble des liquidants (50 %) est sensiblement équivalente à celle observée parmi les primo-liquidants (49 %). Alors qu'elle a augmenté entre 2011 et 2017 (de 46 % à 50 %), elle est globalement en baisse depuis 2018. En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue. Or, les départs pour ce motif ont eux-mêmes eu tendance à décroître depuis 2018 dans la plupart des régimes (voir fiche 17).

32 % des nouvelles pensions versées par le régime général le sont dans le cadre de la Lura

En 2023, la part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura[4] est de 32 % au régime général

Encadré 1 Réforme 2023 : l'effet du recul de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite sur le nombre de nouveaux retraités

La réforme des retraites de 2023 relève l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite (AOD) de 62 à 64 ans entre les générations 1961 et 1968, au rythme d'un trimestre par génération. Cela conduit à diminuer les effectifs de nouveaux retraités en 2023. Tous les assurés nés en 1961 n'atteignent en effet plus l'AOD cette année-là, celui-ci ayant été repoussé l'année suivante pour une partie d'entre eux. Après 2023, le relèvement progressif de l'AOD affectera chaque année, selon la même logique, le nombre de personnes atteignant cette borne d'âge et donc le flux de liquidants. Ce n'est qu'à partir de 2033, horizon de fin de la montée en charge de la réforme, que se stabiliseront d'une année à l'autre le nombre de mois pendant lesquels les personnes atteindront l'AOD, et donc le nombre de nouvelles personnes concernées.

Nombre de mois pendant lesquels des personnes atteignent l'AOD

Génération	Calendrier d'augmentation de l'AOD (à partir de 62 ans)	Année												
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
1959	62 ans	1												
1960	62 ans	11	1											
1961, avant le 1er septembre	62 ans		8											
1961, à partir du 1er septembre	62 ans et 3 mois			4										
1962	62 ans et 6 mois			5	7									
1963	62 ans et 9 mois				2	10								
1964	63 ans						11	1						
1965	63 ans et 3 mois							8	4					
1966	63 ans et 6 mois								5	7				
1967	63 ans et 9 mois									2	10			
1968	64 ans											11	1	
1969	64 ans												11	1
1970	64 ans													11
Ensemble des générations nées de 1959 à 1970		**12**	**9**	**9**	**9**	**10**	**11**	**9**	**9**	**9**	**10**	**11**	**12**	**12**
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)		-	-25	0	0	11	10	-18	0	0	11	10	9	0

AOD : âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite.
Note > Une personne atteignant l'AOD au cours d'un mois donné ne peut liquider sa retraite que le premier jour du mois suivant.
Lecture > La génération née en 1965 atteint l'AOD en 2028 pendant 8 mois sur 12 (pour les personnes nées de janvier à août) et en 2029 pour les 4 mois restants (pour les personnes nées entre septembre et décembre).
Champ > Régime général, régimes alignés et sédentaires de la fonction publique.
Source > Législation.

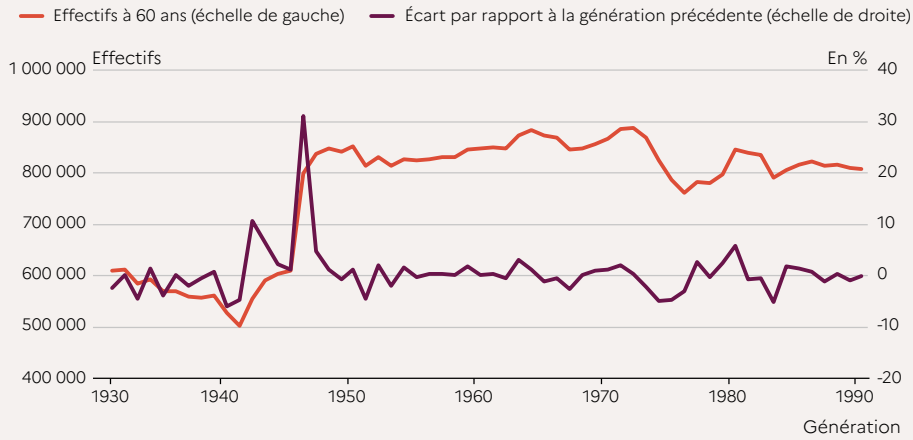
4. C'est-à-dire des pensions versées à des personnes affiliées à au moins deux régimes différents parmi les régimes alignés et éligibles à la Lura.

et de 77 % à la MSA salariés *(graphique 1)*. Ces proportions restent stables en 2023 par rapport à 2022. La SSI (avant son intégration au régime général en 2020) et la MSA salariés comptent environ 90 % de retraités polyaffiliés, ayant le plus souvent cotisé dans ces régimes pour des durées courtes et non nécessairement en fin de carrière. Avec la mise en place de la Lura, davantage de nouvelles pensions sont dorénavant versées par le régime général, non plus par la MSA ou par la SSI (jusqu'à son intégration au régime général). Par exemple, parmi les assurés nés en 1954, 60 % des polyaffiliés au régime général et à la SSI auraient pour caisse verseuse celle du régime général avec les règles de la Lura[5]. La part des nouvelles pensions versées par le régime général au titre de la Lura est plus faible parmi les femmes pensionnées que parmi les hommes (26 % contre 39 %, soit 13 points d'écart). En revanche, à la MSA salariés, cette part est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (83 % contre 73 %). ■

Encadré 2 L'effet des variations démographiques sur le nombre de nouveaux retraités

La taille des générations augmente sensiblement à partir de la génération 1946, première des générations du baby-boom. Ces variations affectent le nombre de nouveaux retraités, tout particulièrement lorsque les générations concernées atteignent les âges légaux d'ouverture des droits et d'annulation de la décote (*graphique* ci-dessous). L'arrivée à la retraite de la génération 1946 contribue ainsi à augmenter le nombre de nouveaux retraités en 2006 et en 2011. Dans une moindre mesure, un phénomène équivalent est observé pour la génération 1942, plus nombreuse que celle née en 1941. Par ailleurs, la génération 1951 est légèrement moins nombreuse que les générations voisines, ce qui participe à la baisse du nombre de nouveaux retraités en 2011 et en 2012. C'est le cas également pour la génération 1953, ce qui se traduit par une baisse du nombre de nouveaux retraités en 2014 et en 2015.

Effectifs de personnes atteignant l'âge de 60 ans et écart par rapport à la génération précédente



Champ > France hors Mayotte pour les générations nées de 1930 à 1952, y compris Mayotte pour les générations nées de 1953 à 1990.
Source > Insee, estimations de population et projections de population 2021 (scénario central).

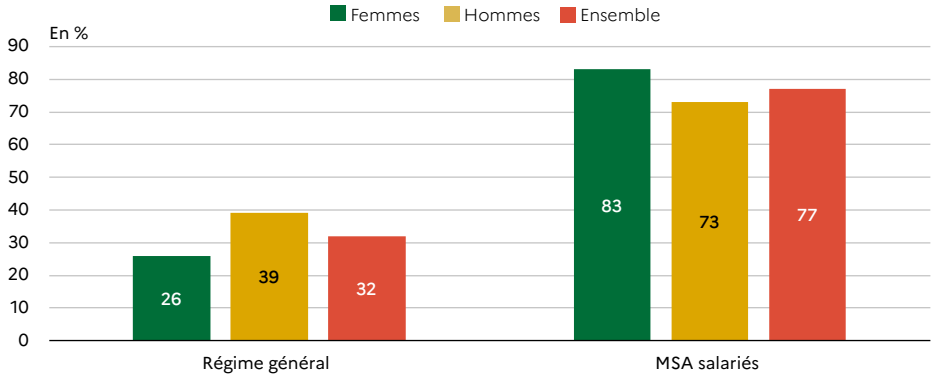
5. D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2017 de la DREES.

Tableau 2 Nouveaux retraités de droit direct, par régime de retraite

	Effectifs (en milliers)														Proportion d'hommes (en %)	Évolution (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2022-2023
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**970**	**857**	**741**	**859**	**835**	**771**	**759**	**811**	**864**	**833**	**853**	**869**	**934**	**917**	**50**	**-1,9**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**778**	**682**	**604**	**758**	**702**	**653**	**644**	**710**	**749**	**718**	**713**	**742**	**789**	**781**	**49**	**-1,0**
Primo-liquidants d'un régime du champ de la Lura[2]	**704**	**592**	**542**	**672**	**647**	**586**	**596**	**660**	**699**	**667**	**663**	**697**	**731**	**731**	**49**	**0,0**
Régime général[3,4]	717	602	551	674	651	585	602	646	675	636	630	662	693	692	48	-0,1
Agirc-Arrco	604	512	474	576	543	528	532	551	610	589	598	618	649	643	51	-0,9
MSA salariés[3]	80	67	50	86	90	82	86	72	50	44	43	44	46	45	60	-2,8
MSA non-salariés	30	27	24	29	24	28	30	34	35	32	31	31	34	32	60	-4,2
FPE civils[1]	71	76	50	56	55	48	50	57	54	53	53	55	55	52	43	-4,9
Ircantec	85	74	74	91	113	82	86	95	102	98	126	106	112	115	37	2,1
CNRACL[1]	nd	65	43	53	54	54	59	66	68	68	68	69	76	74	34	-3,5
Régimes spéciaux[5]	29	30	25	25	26	26	28	24	21	20	18	19	17	17	65	-1,2
Professions libérales[6]	24	20	21	26	31	27	29	28	32	33	31	31	35	38	58	8,9

nd : non disponible.
1. Voir annexe 4, notes sur le champ de la retraite et de l'invalidité.
2. Primo-liquidants d'au moins un droit direct parmi le régime général, la SSI (jusqu'à son intégration au régime général en 2020) et la MSA salariés.
3. Pour les trois régimes concernés par la Lura (régime général, MSA salariés, SSI jusqu'en 2019), le nombre de liquidations à partir de 2017 n'est pas directement comparable aux valeurs jusqu'en 2016, en raison de l'introduction de la Lura à partir du 1er juillet 2017.
4. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR antérieures à 2016 excluent les retraités résidant dans les DROM. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 **Part des nouvelles pensions versées en 2023 au titre de la Lura**



Lecture > Parmi les nouvelles pensions liquidées par des hommes en 2023 au régime général, 39 % ont été versées dans le cadre de la Lura (c'est-à-dire qu'elles ont été versées à des personnes qui sont à la fois affiliées à au moins deux régimes différents parmi les régimes alignés et éligibles à la Lura).
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, EACR.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https://data. drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2024). *Recueil statistique du régime général.* Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2024, octobre). *Les comptes de la Sécurité sociale.* Rapport annuel.
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2024). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2025.*
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2024). *Les chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.

03 Les effectifs de retraités de droit dérivé

Fin 2023, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion. Pour 884 000 d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite à cette date. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 87 % des bénéficiaires. Le nombre de retraités d'une pension de droit dérivé croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. Les régimes verseurs les plus importants sont le régime général et l'Agirc-Arrco. En 2023, ils servent respectivement 2,8 millions et 2,9 millions de pensions de droit dérivé.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2023

Au 31 décembre 2023, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes perçoivent un avantage de droit dérivé de la part d'un régime obligatoire de base ou complémentaire *(tableau 1)*. Cette pension, aussi appelée pension de réversion, correspond à une partie de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions, variables selon les régimes (âge, situation conjugale, revenu).

Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion en 2023 est proche de celui observé en 2013 (-0,4 % sur cette période) *[tableau 2]*. Parmi eux, 884 000 (soit environ 20 %) ne perçoivent aucune pension de droit direct, soit parce qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres à la retraite, soit parce qu'ils n'ont pas travaillé – du moins en France – ou pas suffisamment longtemps pour recevoir, à ce titre, une pension sous forme de rente.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une pension de réversion reste chaque année relativement stable entre 2012 et 2020 (aux environs de 225 000) et retrouve un niveau équivalent à celui de 2007 *(graphique 1)*. Entre 2008 et 2012, en effet, ce nombre est moins important. Cette phase transitoire est due à la modification, à partir de 2008, de l'âge minimal donnant la possibilité de bénéficier d'une pension de droit dérivé. Celui-ci passe alors de 51 à 55 ans.

En 2023, 246 700 nouveaux individus bénéficient d'une pension de droit dérivé. Parmi eux, 79 % sont des femmes.

87 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé sont des femmes

Les femmes représentent 87 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Elle est plus faible (74 %) à la Caisse nationale de retraites des agents de collectivités locales (CNRACL), régime dans lequel une majorité des assurés d'une pension de droit direct sont des femmes. Cette situation s'explique par le fait, d'une part, que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et, d'autre part, qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leurs conjoints. En outre, les hommes ont souvent un niveau de pension de droit direct plus élevé que celui des femmes. Ainsi, lorsqu'ils sont veufs, ils ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligible à la réversion, dans les régimes où celle-ci est soumise à conditions (régime général, notamment). La part des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé diminue cependant légèrement au fil des années *(tableau 1)*. Par exemple, elle était de 90 % en 2012. Cette baisse provient du fait que les écarts d'espérance de vie entre les deux sexes tendent à se réduire, de même que la différence d'âge au sein des couples. La hausse des montants des pensions de droit direct des femmes, qui fait suite à leur plus grande intégration au marché du travail, réduit aussi leur éligibilité aux pensions de réversion dans le secteur privé.

Les femmes sont également surreprésentées parmi les personnes percevant une pension de droit dérivé seule. Leur part parmi cette population

est de 96 %, alors qu'elle est de 85 % parmi les personnes qui cumulent une pension de droit dérivé avec une pension de droit direct *(tableau 3)*. Les personnes résidant à l'étranger sont nettement plus nombreuses, elles aussi, parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement (48 %, contre 4 % parmi celles cumulant une pension de droit direct et de droit dérivé).

Parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France, la part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seule diminue d'un peu plus de moitié entre 2004 et 2023, passant de 7,0 % à 3,0 %. La part de femmes de la même tranche d'âge bénéficiaires à la fois d'une pension de droit dérivé et d'une pension de droit direct baisse également mais bien plus rapidement, passant de 33,7 % à 27,2 % sur la même période *(graphique 2)*. Cette diminution plus rapide résulte, en partie, du développement de l'activité professionnelle des femmes, et donc du fait qu'elles disposent plus souvent de droits propres à la retraite. Ainsi, en 2023, 83,3 % des femmes âgées de 60 ans ou plus possèdent un droit propre à la retraite, contre 82,7 % en 2004. Cette évolution a lieu alors même que la réforme des retraites de 2010 a décalé l'âge d'ouverture des droits (AOD) de 60 à 62 ans, ce qui aurait mécaniquement dû réduire cette part. Quant aux femmes âgées de 67 ans ou plus – qui ont dépassé l'âge d'annulation de la décote (AAD) et dont on peut considérer qu'elles ont toutes liquidé leur éventuel droit propre à la retraite – 87,1 % d'entre elles bénéficient d'une pension de droit direct en 2004, contre 95,0 % en 2023.

Tableau 1 Effectifs de retraités bénéficiaires d'une pension de droit dérivé, cumulée ou non avec une pension de droit direct

	Effectifs tous régimes (en milliers)				Effectifs tous régimes des bénéficiaires résidant en France (en milliers)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seul	Femmes	Hommes	Ensemble	dont bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seul
2004	3 650	337	**3 987**	1 108	3 284	328	**3 612**	781
2005	3 718	351	**4 069**	1 136	3 339	341	**3 680**	796
2006	3 773	370	**4 142**	1 152	3 380	358	**3 737**	800
2007	3 811	386	**4 197**	1 152	3 414	373	**3 787**	796
2008	3 761	394	**4 155**	1 102	3 358	382	**3 741**	740
2009	3 806	413	**4 219**	1 094	3 400	400	**3 799**	728
2010	3 860	385	**4 245**	1 094	3 452	373	**3 825**	729
2011	3 836	386	**4 222**	1 082	3 410	371	**3 781**	704
2012	3 843	448	**4 291**	1 113	3 281	433	**3 713**	603
2013	3 912	472	**4 384**	1 119	3 348	454	**3 802**	613
2014	3 915	483	**4 397**	1 108	3 348	462	**3 810**	610
2015	3 921	493	**4 414**	1 091	3 354	469	**3 823**	603
2016	3 892	495	**4 388**	1 096	3 257	471	**3 728**	532
2017	3 841	503	**4 345**	1 066	3 265	479	**3 744**	561
2018	3 870	513	**4 383**	1 059	3 293	487	**3 780**	565
2019	3 866	522	**4 388**	1 048	3 288	495	**3 783**	564
2020[1]	3 848	533	**4 381**	967	3 309	516	**3 826**	497
2021	3 835	536	**4 371**	933	3 306	516	**3 822**	484
2022	3 830	546	**4 376**	914	3 304	523	**3 827**	480
2023	3 815	554	**4 368**	884	3 294	528	**3 822**	463

1. Une rupture de série a lieu en 2020. Elle concerne les effectifs de retraités résidant à l'étranger, qui ont été revus à la baisse (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
Champ > Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé cumulée ou non avec une pension de droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Tableau 2 Effectifs de retraités bénéficiaires d'une pension de droit dérivé, cumulée ou non avec une pension de droit direct dans le régime, par régime de retraite, fin 2023

	Effectifs (en milliers)				Évolution (ensemble, en %)			Part parmi l'ensemble des bénéficiaires (en %)
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seule dans le régime	2022-2023	2018-2023	2013-2023	
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé, tous régimes	**3 815**	**554**	**4 368**	**884**	**-0,2**	**-0,3**	**-0,4**	**100**
Régime général[1]	2 607	237	2 845	702	0,3	-0,8	-0,9	65
Agirc-Arrco[2]	2 625	324	2 949	1 092	-1,2	-2,6	0,5	68
MSA salariés	617	33	649	518	-1,9	-10,0	-13,6	15
MSA non-salariés	290	36	325	92	-3,6	-18,2	-27,3	7
FPE civils	255	61	315	211	1,8	2,8	5,6	7
CNRACL	143	50	193	145	1,9	10,8	22,4	4
Ircantec	210	42	252	212	-0,8	-8,3	-15,8	6
Régimes spéciaux[3]	283	10	292	278	-3,8	-14,8	-25,7	7
Professions libérales[4]	82	7	89	81	-0,4	17,5	32,8	2

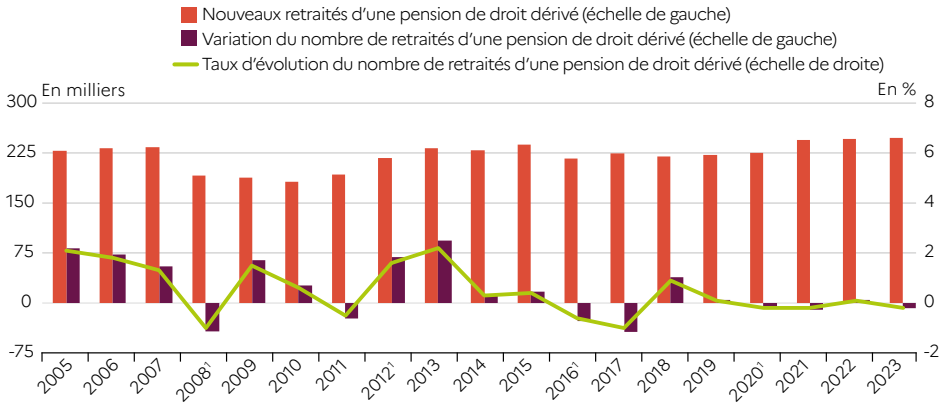
1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF. Les effectifs ont été révisés pour les périodes passées, à la suite d'une meilleure couverture du champ des professions libérales.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR antérieures à 2016 excluent les personnes résidant dans les DROM. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit dérivé cumulée ou non avec une pension de droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2023.

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Variation annuelle du nombre de retraités de droit dérivé et effectifs de nouveaux retraités



1. Une rupture de série a lieu en 2008, 2012, 2016 et 2020, en raison de l'utilisation de sources différentes : modèle ANCETRE (à partir de la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une influence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces quatre années.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit dérivé au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2023, les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé sont en moyenne plus âgés (78 ans et 8 mois d'âge médian) que les retraités percevant une pension de droit direct (73 ans 3 mois d'âge médian). La structure par âge des femmes et des hommes est comparable. Les âges médians des bénéficiaires selon le sexe sont donc proches : 78 ans et 8 mois pour les femmes, contre 77 ans et 5 mois pour les hommes. De même, la part des bénéficiaires âgés de plus de 85 ans est similaire entre les deux sexes. Ainsi, 33 % des femmes et 29 % des hommes bénéficiaires d'une pension de droit dérivé appartiennent à cette tranche d'âge. Les titulaires d'une pension de droit dérivé qui ont 65 ans ou plus représentent 91 % de l'ensemble des bénéficiaires, ce qui représente 4,0 millions de personnes *(graphique 3)*. Ceux âgés de 85 ans ou plus en représentent quant à eux 33 %, soit 1,4 million d'individus.

Par ailleurs, entre 50 et 85 ans, le nombre de titulaires croît. Cette croissance avec l'âge est encore plus marquée lorsqu'elle est rapportée à la population de retraités de chaque tranche d'âge *(graphique 4)*. Ainsi, parmi les personnes nées entre 1936 et 1940, résidant en France et encore vivantes en 2020, 22,4 % ont touché une pension de droit dérivé à un âge compris entre 70 et 74 ans. Au sein de cette génération, 11,5 % la percevaient par ailleurs déjà entre 60 et 64 ans. Cette part est plus faible parmi les générations les plus récentes. Ainsi, 10,1 % des personnes nées entre 1941 et 1945 ont touché une pension de réversion entre 60 et 64 ans, ce qui est le cas de 9,2 % de celles nées entre 1946 à 1950. La baisse du nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion au fil des générations est liée, notamment, à l'augmentation de l'espérance de vie, à la hausse du nombre de personnes touchant des droits directs à la retraite et à la réduction de l'écart d'âge entre les deux membres du couple.

2,8 millions de pensions de droit dérivé versées par le régime général

En 2023, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé du régime général, y compris les indépendants depuis leur intégration à ce régime en 2020 *(tableau 2)*. Par ailleurs, 2,9 millions de personnes perçoivent une

Tableau 3 Effectifs de retraités d'une pension de droit dérivé tous régimes, fin 2023

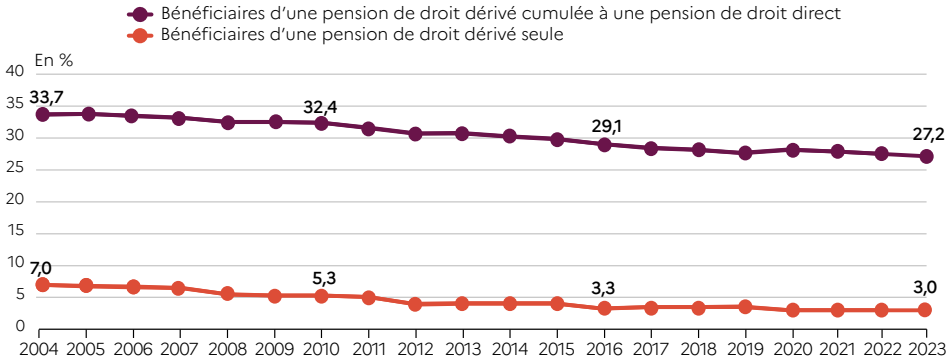
	Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé cumulée à une pension de droit direct	Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seule	Ensemble des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé	Ensemble des bénéficiaires d'une pension de droit direct
Ensemble (en milliers)	**3 484**	**884**	**4 368**	**17 198**
Caractéristiques de la population (en %)				
Femmes	85	96	87	53
Hommes	15	5	13	47
Personnes résidant en France	96	52	88	95
Personnes résidant à l'étranger	4	48	13	5
Moins de 60 ans	0	16	4	1
60 à 64 ans	3	17	6	12
65 à 74 ans	27	18	25	43
75 à 84 ans	36	24	33	29
85 ans ou plus	34	25	33	14

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Lecture > 96 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé ne percevant par ailleurs pas de pension de droit direct sont des femmes, contre 85 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé cumulée à une pension de droit direct.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit dérivé cumulée ou non à une pension de droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

réversion du régime complémentaire unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour les régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Les régimes de base du secteur privé versent un peu moins de pensions de réversion que les régimes complémentaires, car ils conditionnent leur versement à un niveau de ressources.

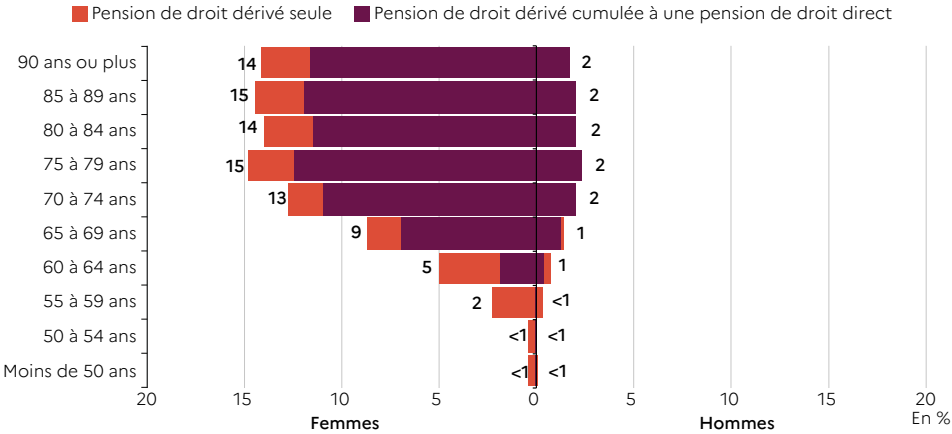
Les régimes de base du secteur privé (régime général, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent, au total, 3,8 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les régimes de la fonction publique (fonction publique de

Graphique 2 Part des retraitées d'une pension de droit dérivé parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France



Lecture > Fin 2023, 3,0 % des femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France bénéficient d'une pension de droit dérivé sans bénéficier d'une pension de droit direct, et 27,2 % bénéficient d'une pension de droit dérivé cumulée à une pension de droit direct.
Champ > Femmes âgées de 60 ans ou plus, résidant en France, vivantes au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2023.

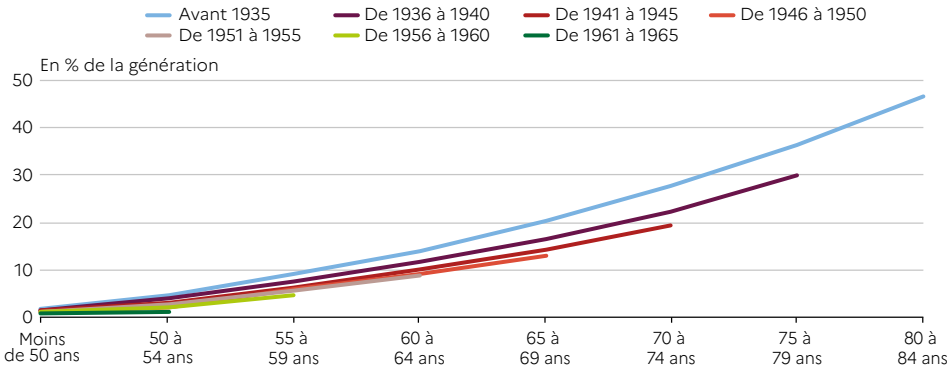
Graphique 3 Pyramide des âges des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé, fin 2023



Lecture > Fin 2023, 14,2 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé (seule ou cumulée avec une pension de droit direct) sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit dérivé cumulée ou non avec une pension de droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

l'État pour les fonctionnaires civils [FPE civils], fonction publique de l'État pour les militaires [FPE militaires] et CNRACL) en versent 0,6 million. La part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivée percevant uniquement cette pension (sans cumul avec une pension de droit direct) dans un même régime est supérieure à 75 %, dans la plupart des régimes[1]. Les personnes cumulant une pension de droit dérivé et une autre de droit direct dans un même régime sont majoritaires à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés complémentaire et à l'Agirc-Arrco. Ce constat renvoie au fait que les assurés de ces régimes avaient plus souvent un conjoint affilié au même régime qu'eux. Entre 2013 et 2023, l'évolution du nombre de bénéficiaires d'une pension de droit dérivé varie par ailleurs fortement d'un régime à l'autre. Il augmente de 0,5 % à l'Agirc-Arrco et de 5,6 % dans le régime de la FPE civils. En revanche, il baisse de 0,9 % au régime général (y compris indépendants de l'ex-SSI) et de -13,6 % à la MSA salariés *(tableau 2)*. ■

Graphique 4 Part des personnes bénéficiant d'une pension de droit dérivé, selon l'âge et la génération



Note > Les résultats par génération présentés ici ne tiennent pas compte de la mortalité différentielle. En effet, une partie des personnes appartenant aux générations les plus anciennes sont décédées fin 2020. Les retraités présents dans l'EIR sont donc ceux ayant une espérance de vie plus grande, et dont les montants de pension sont les plus élevés.
Lecture > Parmi les personnes vivantes en 2020 et nées avant 1935, 14 % ont touché une pension de réversion entre 60 et 64 ans (contre 9,2 % des personnes nées entre 1946 et 1950).
Champ > Personnes résidant en France, vivantes au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EIR 2020 ; Insee, estimation de la population au 1er janvier 2021.

Pour en savoir plus

> Données historiques disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Bodier, M., Buisson, G., Lapinte, A. *et al.* (coord.)** (2015, décembre). *Couples et familles – Édition 2015*. Paris, Insee : coll. Insee Références.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2024, février). Réunion du Conseil du 1er février 2024. Les droits familiaux et conjugaux : objectifs et leviers envisageables.
> **Chartier, F., Collin, C.** (2020, septembre). Les évolutions de la pension de réversion en France. CNAV, *Retraite et société*, 83.
> **Collin, C.** (2016, février). La part de la réversion dans la retraite des femmes diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 951.
> **Daguet, F.** (2016, septembre). De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme. Insee, *Insee Première*, 1613.

1. Ces retraités peuvent toutefois bénéficier d'un droit direct dans un autre régime.

Les montants des pensions et le niveau de vie des retraités

04 La revalorisation des pensions individuelles

En 2024, les pensions de retraite des régimes de base sont revalorisées de 5,3 % au 1er janvier et celles de l'Agirc-Arrco de 1,6 % au 1er novembre. Tous régimes confondus, compte tenu d'une inflation en glissement annuel de 1,3 %, la pension moyenne tous régimes des personnes déjà retraitées augmente de 3,0 % en euros constants entre fin 2023 et fin 2024. En outre, au 1er janvier 2025, les pensions de base sont revalorisées de 2,2 %. Précédemment, en 2023, elles l'avaient été de 0,8 % au 1er janvier. Les pensions complémentaires versées par l'Agirc-Arrco l'avaient quant à elles été de 4,9 %, au 1er novembre. En raison de l'augmentation de 3,7 % des prix à la consommation entre fin 2022 et fin 2023, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2022 a ainsi diminué, en un an, de 1,8 % en euros constants. Les anciens salariés non-cadres du secteur privé résidant en France et partis à la retraite il y a vingt-cinq ans – soit la durée de vie moyenne à la retraite – ont vu le pouvoir d'achat net de leur pension diminuer depuis. Cette baisse est plus forte pour les anciens cadres.

Une revalorisation du montant des pensions de base fixée à 0,8 % en 2023

La revalorisation des pensions de base appliquée au 1er janvier de chaque année est en principe calculée relativement au niveau d'inflation observé en moyenne annuelle l'année précédente[1] *(encadré 1)*.

En 2023, cette revalorisation s'élève à 0,8 %[2], une partie de l'inflation de 2022 ayant déjà été intégrée lors d'une revalorisation exceptionnelle en juillet 2022. Au 1er janvier 2024, elles sont revalorisées de 5,3 %, en raison de l'inflation constatée en moyenne annuelle en 2023. Une nouvelle revalorisation, de 2,2 %, est ensuite appliquée au 1er janvier 2025.

De 2021 à 2024, les allocations du minimum vieillesse sont revalorisées dans les mêmes conditions que les pensions de retraite (voir fiche 25).

Les pensions complémentaires servies par l'Agirc-Arrco sont revalorisées de 4,9 % en 2023

Dans le régime complémentaire issu de la fusion entre l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco)[3], l'accord du 5 octobre 2023 fixe la revalorisation des pensions à 4,9 % au 1er novembre 2023[4]. Cet accord prévoit en outre, pour les années 2024 à 2026, une indexation de la valeur de service du point au moins sur l'évolution des prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac), moins un facteur de soutenabilité de 0,4 point, sans possibilité de baisse en valeur absolue. Cependant, si cette règle de calcul donne un résultat supérieur à l'évolution des salaires, l'accord prévoit que la valeur de service du point évolue comme le salaire moyen

1. Plus précisément en moyenne entre deux années glissantes de novembre à octobre.
2. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2022/280 du 23 décembre 2022.
3. Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné le 1er janvier 2019 (voir annexe 4).
4. Accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco (circulaire du 10 mai 2019).

des ressortissants du régime, toujours sans pouvoir baisser.

La revalorisation des pensions complémentaires des indépendants suit celle des régimes de base[5]. En raison de cette règle, les pensions de la complémentaire de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) ont été revalorisées de 0,8 % au 1er janvier 2023, de 5,3 % au 1er janvier 2024 et de 2,2 % au 1er janvier 2025.

Les pensions complémentaires de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), qui suivent la même règle, ont été revalorisées d'autant aux mêmes dates. Celles servies par la

Encadré 1 Les modalités de revalorisation des pensions de retraite

Le principe d'indexation selon l'inflation est inscrit au Code de la Sécurité sociale[1] depuis 2003, mais il était déjà appliqué à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et dans les régimes alignés depuis la fin des années 1980. Les modalités de calcul de la revalorisation ont été modifiées à plusieurs reprises depuis 2003.

Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation des pensions de retraite du régime général et des régimes alignés résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours, établie par la Commission économique de la Nation. Il était ensuite ajusté selon l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

Depuis le 1er octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée en fonction de l'évolution de l'indice moyen des prix à la consommation (hors tabac) des douze derniers mois connus par rapport au niveau moyen des douze mois précédents. Cet indice est publié par l'Insee. La revalorisation ainsi effectuée ne peut conduire à une baisse des pensions[2].

En 2019 et en 2020, la fixation des revalorisations des pensions de base a fait l'objet d'une dérogation à la règle en étant inscrite dans les lois de financement de la Sécurité sociale[3] (LFSS). En 2019, la revalorisation a été fixée à 0,3 % pour toutes les pensions, soit à un niveau inférieur à l'inflation. En 2020, les pensions des retraités dont la pension totale tous régimes était inférieure à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 %, comme l'inflation des douze derniers mois. Les pensions des retraités dont la pension tous régimes était supérieure à ce seuil ont, quant à elles, été revalorisées de 0,3 % de façon dérogatoire.

Dans la fonction publique, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, l'indexation des pensions dépendait des revalorisations des traitements des fonctionnaires en activité. Les pensions suivaient donc la valeur du point d'indice de la fonction publique. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient, en outre, d'éventuelles revalorisations qui résultaient de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les agents encore en activité dans leur corps d'origine. Depuis la réforme de 2003, le principe d'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix est inscrit dans le Code des pensions civiles et militaires de retraite[4].

La date de revalorisation des pensions de retraite a elle aussi changé plusieurs fois. Avant 2009, elle intervenait au 1er janvier, puis, entre 2009 et 2013, au 1er avril de chaque année. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites la décale au 1er octobre. Enfin, la LFSS pour 2018 la rétablit au 1er janvier.

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat revalorise exceptionnellement de 4 % le montant des retraites de base au 1er juillet, en plus de la revalorisation normale de 1,1 % intervenue au 1er janvier 2022.

1. Article L. 161-23-1.
2. À titre illustratif, l'application de cette formule a conduit à ne pas revaloriser les pensions des régimes de base au 1er octobre 2016, car le niveau moyen des prix entre août 2015 et juillet 2016 était égal au niveau moyen des prix constatés entre août 2014 et juillet 2015.
3. Article 68 de la LFSS pour 2019, puis article 81 de la LFSS pour 2020.
4. Article L. 16.

5. Le conseil d'administration de la caisse complémentaire peut toutefois décider d'une revalorisation différente.

retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) l'ont, quant à elles, été de 5,7 % au 1er janvier 2023 et de 6,8 % au 1er janvier 2024. Ces revalorisations importantes correspondent à une forme de rattrapage après une revalorisation plus faible en 2022 à la RAFP.

Fin 2023, la pension de retraite de base déjà liquidée baisse de 2,8 % en euros constants

Si la pension brute de base des personnes déjà retraitées est revalorisée de 0,8 % au cours de l'année 2023, elle diminue de 2,8 % en euros constants[6], en raison de l'inflation importante (y compris tabac) constatée (+3,7 % en glissement annuel) *[tableau 1]*. En règle générale, la prise en compte de l'inflation d'une année donnée n'est répercutée que l'année suivante sur la revalorisation des pensions. Cette modalité conduit donc à une diminution en euros constants en cas d'accélération des prix à la consommation, comme cela a été le cas de 2020 à 2022.

La baisse a toutefois été limitée en 2022, à la faveur de la revalorisation exceptionnelle intervenue au 1er juillet. Cette anticipation réduit par contrecoup le niveau de la revalorisation de 2023 (qui est de 0,8 % pour les régimes de base, contre une inflation de 5,8 % en 2022). Ainsi, malgré une inflation moins forte en 2023 qu'en 2022, le niveau des pensions déjà liquidées

Tableau 1 Revalorisation annuelle des pensions brutes depuis 2013

Glisssements annuels, en %

	Revalorisation (en euros courants)				Évolution (en euros constants)			
	Moyenne 2013-2023	Moyenne 2018-2023	2022-2023	2023-2024	Moyenne 2013-2023	Moyenne 2018-2023	2022-2023	2023-2024
Indice des prix à la consommation (y compris tabac)	1,7	2,7	3,7	1,3	-	-	-	-
Revalorisations par régime								
Régimes de base	0,8	1,5	0,8	5,3	-0,9	-1,2	-2,8	3,9
Agirc[1]	1,2	2,4	4,9	1,6	-0,5	-0,3	1,1	0,3
Arrco[1]	1,2	2,4	4,9	1,6	-0,5	-0,3	1,1	0,3
SSI (complémentaire)	0,8	1,5	0,8	5,3	-0,9	-1,2	-2,8	3,9
Ircantec	0,8	1,5	0,8	5,3	-0,9	-1,2	-2,8	3,9
RAFP	1,3	2,1	5,7	6,8	-0,4	-0,6	1,9	5,4
Revalorisation moyenne selon le régime principal d'affiliation[2]								
Cadres du secteur privé	1,0	1,9	2,8	3,5	-0,7	-0,8	-0,9	2,1
Non-cadres du secteur privé	0,9	1,7	1,8	4,4	-0,8	-1,0	-1,8	3,0
Fonctionnaires d'État	0,8	1,4	0,8	5,3	-0,9	-1,3	-2,8	3,9
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	0,8	1,5	0,9	5,2	-0,9	-1,2	-2,7	3,9
Tous régimes	0,9	1,7	1,8	4,4	-0,8	-1,0	-1,8	3,0

1. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
2. Les lignes par statut principal sont obtenues en tenant compte des revalorisations des différents régimes et de la part qu'ils représentent en moyenne en 2020 selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres). Pour les fonctionnaires et le « Tous régimes », le taux moyen de chaque caisse de base est appliqué.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Entre fin 2018 et fin 2023, les pensions de retraite des régimes de base ont augmenté de 1,5 % par an en moyenne en euros courants.
Sources > CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, Agirc-Arrco, Ircantec, RAFP ; Insee, indice des prix à la consommation ; DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE.

6. Les euros courants sont les prix tels qu'ils sont indiqués à une période donnée, ils sont dits « en valeur nominale ». Les euros constants sont les prix en valeur réelle, c'est-à-dire corrigés de la variation des prix par rapport à une donnée de base ou de référence. Ici, les euros constants sont corrigés de l'inflation (y compris tabac) en France et en glissement annuel de décembre à décembre.

baisse en euros constants. Les pensions complémentaires étant quant à elles revalorisées de 4,9 %, la revalorisation moyenne de la pension tous régimes confondus (de base et complémentaires[7]) est de 1,8 % en euros courants.

Les pensions complémentaires représentent une part plus importante de la pension totale des anciens salariés cadres que de celle des anciens salariés non cadres. Comme elles ont davantage été revalorisées que les pensions de base en 2023, la pension tous régimes des premiers progresse en moyenne de manière plus importante en euros courants cette année-là que celle des seconds (+2,8 % contre +1,8 %), sans toutefois compenser l'évolution des prix de 3,7 % en glissement annuel.

En revanche, en 2024, les pensions de base ont davantage été revalorisées que l'inflation (+5,3 % contre +1,3 %), si bien qu'elles progressent de 3,9 % en euros constants. Par ailleurs, en 2024 et là aussi contrairement à 2023, les pensions complémentaires ont été moins revalorisées que les pensions de base (+1,6 % contre +5,3 %). De ce fait, les pensions des anciens salariés cadres augmentent moins (+3,5 %) que celles des anciens non-cadres (+4,4 %) en euros courants. Dans les deux cas, les gains en pouvoir d'achat demeurent substantiels en 2024 (+2,1 % pour les premiers et +3,0 % pour les seconds).

De fin 2013 à fin 2023, la pension nette moyenne des retraités a baissé de 1,9 % en euros constants

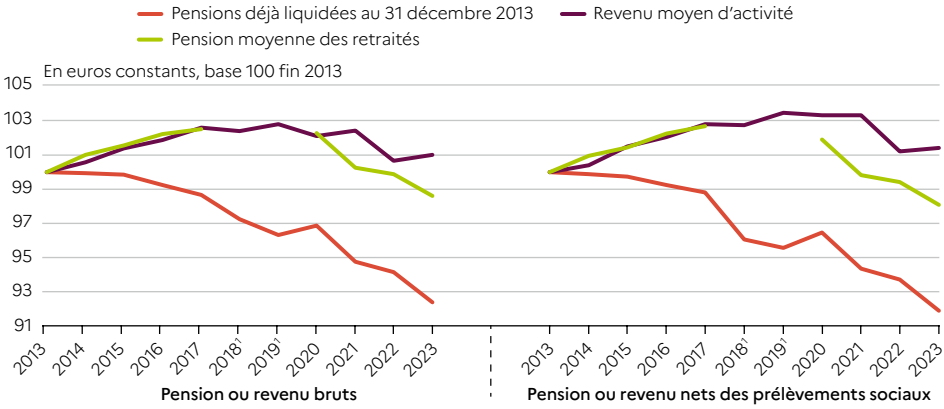
Le pouvoir d'achat des retraités ayant liquidé leurs droits avant 2018 dans leurs régimes de base diminue de 1,2 % en moyenne par an à partir de cette date jusqu'en 2023, tandis que celui des assurés du régime complémentaire de l'Agirc-Arrco ayant également liquidé leurs droits avant cette période baisse de 0,3 % *(tableau 1)*.

En prenant plus de recul, de fin 2013 à fin 2023, le pouvoir d'achat de la plupart des assurés des régimes de base et complémentaires, résidant en France et ayant liquidé leurs droits avant 2013, diminue de l'ordre de 0,8 % en moyenne par an. Au total, pendant ces dix années, leur pension brute[8] a diminué de 7,6 % en euros constants *(graphique 1)*. En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette a davantage baissé, de 8,1 % en euros constants. Cette diminution plus forte est notamment due à la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) en 2018, celle-ci ayant toutefois partiellement été atténuée en 2019, par l'introduction du taux médian *(graphique 2* et *encadré 2)*.

Si l'on s'intéresse maintenant à l'évolution en euros constants de la pension moyenne de l'ensemble des retraités résidant en France au fil du temps – qui intègre, elle, l'impact des entrées (nouveaux retraités de l'année) et des sorties (décès)[9] –, cette pension baisse légèrement en brut en l'espace de dix ans (-1,4 % entre 2013 et 2023). Nette des prélèvements sociaux, elle diminue un peu plus (-1,9 %). Cette évolution au cours d'une longue période est légèrement défavorable comparée à celle observée dans le même temps sur le revenu brut moyen d'activité[10] (+0,1 % en euros constants[11] et +1,4 % net des prélèvements sociaux[12]). En général, le renouvellement de la population des retraités l'emporte sur les moindres revalorisations, ce qui donne lieu à une augmentation globale du montant de la pension moyenne au fil du temps. Cela se vérifie jusqu'en 2016.

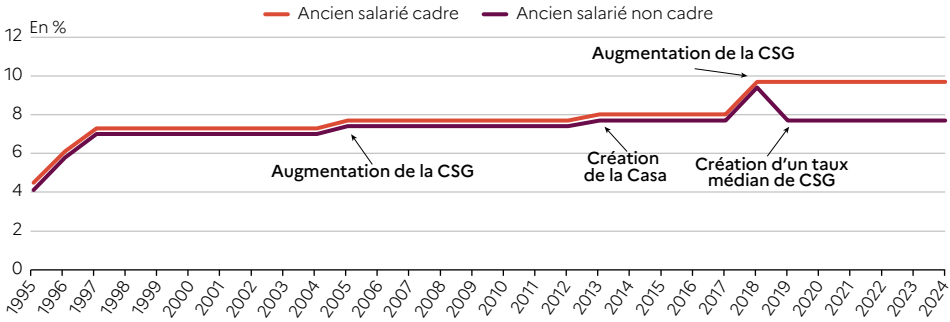
7. Les retraités reçoivent fréquemment des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires (voir fiche 13).
8. C'est-à-dire avant déduction des prélèvements obligatoires (contribution sociale généralisée [CSG], etc.).
9. Compte tenu du renouvellement de cette population en raison des décès et des nouvelles liquidations (voir fiche 5).
10. Le revenu d'activité brut moyen est obtenu en rapportant la somme des revenus mixtes bruts et des salaires et traitements bruts à l'emploi intérieur total (comptes nationaux de l'Insee).
11. Les revenus d'activité de 2020 (1 037 milliards d'euros avant correction) ont été corrigés pour prendre en compte le contexte particulier de la crise sanitaire en intégrant les revenus d'activité partielle (27,3 milliards d'euros) et les indemnités journalières dérogatoires (1,5 milliard d'euros). En 2021, ils sont corrigés pour prendre en compte 10,0 milliards d'euros provenant de ces deux revenus.
12. Le revenu d'activité net correspond au revenu brut diminué de la CSG et déduit des cotisations sociales effectives à la charge des ménages (comptes des ménages de l'Insee).

Graphique 1 Évolution des pensions de retraite déjà liquidées au 31 décembre 2013, des pensions de retraite moyennes depuis 2013 et du revenu d'activité moyen depuis 2013



1. Les valeurs pour 2018 et 2019 des pensions moyennes des retraités, obtenues à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités.
Note > L'évolution des pensions est obtenue en tenant compte chaque année de la revalorisation accordée par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité en 2013. Cette structure est déterminée à l'aide du modèle ANCETRE. Cette méthode revient à pondérer chaque retraité par son montant de pension, si bien que les résultats présentés correspondent aux revalorisations des masses de pensions, non directement à la revalorisation moyenne par retraité. À titre illustratif, la pension brute moyenne se décompose de la manière suivante en 2013 : 39,1 % pour la CNAV, 17,7 % pour le SRE, 1,7 % pour la MSA salariés, 2,7 % pour la MSA non salariés, 6,0 % pour la CNRACL, 0,6 % pour le RSI complémentaire, 0,9 % pour l'Ircantec, 23,7 % pour l'Agirc-Arrco et 7,6 % pour les autres régimes pour lesquels nous faisons l'hypothèse que les pensions évoluent au même rythme que les pensions du régime général. Pour la pension moyenne des retraités, les valeurs de 2018 et 2019 présentent des fragilités.
Lecture > Fin 2023, la pension brute moyenne des retraités qui percevaient déjà une pension fin 2013 a diminué de 7,6 % en euros constants depuis cette date (ce que traduit un indice égal à 92,4 pour une base 100 en 2013). La pension brute moyenne de l'ensemble des retraités (tenant compte du renouvellement de cette population) a, elle, baissé de 1,4 % en euros constant depuis 2013.
Sources > Régimes de retraite, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, indice des prix à la consommation, comptes nationaux.

Graphique 2 Évolution du taux de prélèvements sociaux sur les pensions de retraite au 31 décembre de chaque année



Casa : contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie ; CSG : contribution sociale généralisée.
Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (ancien salarié cadre) et 2 (ancien salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites. Le taux de prélèvement sur les pensions dépend de la part des régimes de base et complémentaires dans la pension (la partie complémentaire étant plus importante pour un ancien salarié cadre). À partir de 2019, l'ancien salarié non-cadre bénéficie du taux dit « médian » de CSG (6,6 %), tandis que l'ancien salarié cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).
Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES.

Les années suivantes, en revanche, le passage à une revalorisation selon l'inflation constatée dans les régimes de base (au lieu d'une revalorisation selon l'inflation prévisionnelle), le décalage de la date de revalorisation (à partir de 2018) et l'évolution moins favorable qu'auparavant de la valeur de service du point à l'Agirc-Arrco sont autant de facteurs qui ont pesé sur la pension moyenne de l'ensemble des retraités jusqu'à la faire diminuer en euros constants[13]. Ces mêmes

Encadré 2 Les prélèvements sociaux sur les pensions

Les pensions de retraite sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa). Par ailleurs, les pensions de retraite des régimes complémentaires sont soumises à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1 %.

Depuis 2019, il existe quatre taux de CSG différents. Le taux appliqué dépend de la comparaison entre le revenu fiscal de référence et trois seuils : le seuil d'exonération et les seuils d'assujettissement au taux médian et au taux plein[1]. La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 8,3 %. Y sont soumises les personnes appartenant à un foyer dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil d'assujettissement du taux plein. Les pensions des personnes concernées sont aussi assujetties à la CRDS, au taux de 0,5 %. La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit la création d'une nouvelle tranche de CSG avec un taux médian de 6,6 %, applicable à partir du 1er janvier 2019. Un assuré exonéré ou assujetti au taux réduit de 3,8 % n'est assujetti à un taux supérieur de 6,6 % ou de 8,3 % que si ses revenus excèdent, pendant deux années consécutives, le plafond d'assujettissement au taux de 3,8 %. Le taux réduit de la CSG (3,8 %) concerne les personnes dont le revenu fiscal de référence est compris entre le seuil d'exonération et le seuil d'assujettissement au taux médian. Les pensions des personnes qui y sont assujetties le sont aussi à la CRDS, au taux de 0,5 %.

L'exonération de la CSG (et de la CRDS) concerne les personnes dont les ressources sont inférieures au seuil d'exonération du revenu fiscal de référence, celles qui perçoivent un avantage vieillesse ou pour invalidité non contributif, celles domiciliées fiscalement hors de France tout en étant affiliées à un régime obligatoire d'assurance maladie français, ou encore celles domiciliées fiscalement en France mais qui ne sont pas affiliées à la Sécurité sociale française.

Les retraités domiciliés fiscalement hors de France mais affiliés à un régime obligatoire d'assurance maladie français doivent acquitter une cotisation d'assurance maladie (Cotam) à un taux particulier sur leurs pensions[2]. La Cotam est prélevée à un taux de 3,2 % sur la retraite de base des salariés et fonctionnaires, et de 4,2 % sur leur retraite complémentaire[3]. Elle est par ailleurs de 7,1 % sur la retraite de base des travailleurs indépendants[4]. Cette cotisation vise à garantir une égalité de traitement entre les assurés sociaux en compensant l'absence de prélèvements de CSG et de CRDS.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 instaure la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa). Cette contribution s'applique, depuis le 1er avril 2013, aux pensions de retraite, d'invalidité et aux allocations de préretraite. Son taux est de 0,3 %. Les personnes exonérées de CSG ou assujetties au taux réduit sont exonérées de la Casa.

En 2020, selon l'échantillon interrégimes de retraités, 36 % des retraités d'une pension de droit direct sont assujettis à la CSG à taux plein, 26 % le sont à taux médian, 15 % le sont à taux réduit et 23 % en sont exonérés. Parmi les retraités exonérés de CSG, 22 % résident à l'étranger et sont donc exonérés à ce titre. Ils représentent 6 % de l'ensemble des retraités.

1. Pour l'année 2021, les seuils sont définis selon le nombre de parts fiscales dans la circulaire n° 2020-39 du 21 décembre 2020 de la CNAV puis sont revalorisés chaque année au 1er janvier selon l'inflation (hors tabac) de l'avant dernière année.
2. Article L. 131-9 du Code la Sécurité sociale.
3. Article D. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.
4. Article D. 621-5 du Code de la Sécurité sociale.

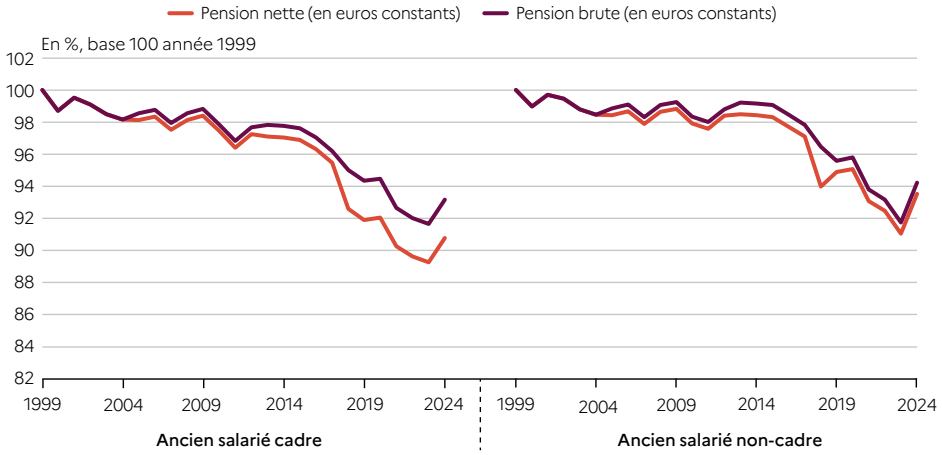
13. L'année 2020 fait exception, puisque cette année-là, la revalorisation des pensions de retraite est supérieure à l'inflation.

effets conduisent à une baisse plus importante, toujours en euros constants, des pensions déjà liquidées fin 2013.
En outre, la pension nette des prélèvements sociaux des principaux régimes diminue encore plus fortement que la pension brute en 2018, en raison de l'augmentation du taux plein de la CSG de 6,6 % à 8,3 % (annulée partiellement l'année suivante par la création d'un taux médian de CSG pour les pensions moyennes).

En vingt-cinq ans, le pouvoir d'achat à la retraite des anciens salariés cadres a plus fortement baissé que celui des assurés non-cadres

Fin 2024, les pensions nettes des personnes parties à la retraite vingt-cinq ans[14] plus tôt ont un peu plus baissé en euros constants que les pensions brutes, en raison de la hausse des prélèvements sociaux pendant cette période. Dans cette fiche, cette évolution est calculée pour deux cas types[15] : un ancien salarié non-cadre et un ancien salarié cadre du secteur privé nés en janvier 1939, partis à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (AOD) en vigueur en 1999, c'est-à-dire à 60 ans. Entre décembre 1999 et décembre 2024, la pension brute tous régimes du cas type d'ancien salarié non-cadre diminue de 5,8 % en euros constants et sa pension tous régimes nette diminue de 6,5 % *(graphique 3)*. Ces évolutions sont en grande partie dues à la sous-indexation des pensions de certains régimes (notamment du régime complémentaire Arrco) par rapport à l'inflation. Dans une moindre mesure, elles résultent également de l'augmentation des prélèvements sociaux

Graphique 3 Évolution du pouvoir d'achat de la pension tous régimes des assurés ayant liquidé en 1999



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (ancien salarié cadre) et 2 (ancien salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites. Pour chaque année, la valeur est estimée au mois de décembre, l'évolution de la pension en euros constants est déflatée de l'indice des prix (y compris tabac). On suppose ces deux cas types soumis au taux plein de CSG jusqu'en 2018. À partir de 2019, l'ancien salarié non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que l'ancien salarié cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).
Lecture > Un ancien salarié non-cadre du secteur privé à carrière continue (correspondant au cas type 2 du COR) qui a liquidé sa pension de retraite à taux plein à 60 ans en 1999 a vu le pouvoir d'achat de sa pension de retraite brute diminuer de 5,8 % au total entre fin 1999 et fin 2024, et le pouvoir d'achat de sa pension nette diminuer de 6,5 % pendant la même période, en raison de l'augmentation des prélèvements sociaux.
Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES ; Insee, indice des prix à la consommation.

14. L'évolution est ici observée pendant vingt-cinq ans, car cette durée correspond approximativement à la durée de vie moyenne à la retraite.
15. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de juin 2025 du Conseil d'orientation des retraites (COR).

sur les pensions de retraite certaines années *(graphique 2* et *encadré 2)*. La pension tous régimes du cas type d'ancien salarié cadre diminue davantage au cours de la même période. Sa pension brute baisse de 6,8 % en euros constants et sa pension nette de 9,2 % en vingt-cinq ans.

La pension du cas type de l'ancien assuré cadre diminue plus fortement que celle de l'ancien salarié non-cadre, pour plusieurs raisons. D'une part, les pensions de l'Agirc ont été moins revalorisées que celles de l'Arrco[16]. D'autre part, le poids des régimes complémentaires est plus élevé dans la pension des anciens salariés cadres que dans celle des anciens assurés non-cadres. Or les pensions complémentaires ont été moins revalorisées que celles du régime général (hormis en 2023). Enfin, l'écart entre la pension brute et nette du cas type de l'ancien salarié cadre se creuse plus fortement, car on suppose que ce dernier n'est pas soumis au taux médian de CSG introduit en 2019, contrairement au cas type de l'ancien salarié non-cadre *(encadré 2)*.

À partir de l'année de liquidation, une érosion des pensions de retraite par rapport au revenu d'activité moyen

Pour rendre compte de l'évolution du revenu des retraités par rapport à celui des actifs, le niveau de pension de retraite tous régimes peut être rapporté au revenu d'activité moyen et au niveau des prix à la consommation.

Relativement au revenu d'activité moyen, la pension d'un assuré non-cadre né en 1938, perçue en moyenne en euros constants au cours des cinq premières années de sa retraite, est inférieure de 3,6 % à celle perçue l'année de la liquidation de ses droits *(graphique 4a)*. Cette érosion relative augmente au fil des années, parce qu'à moyen terme, c'est-à-dire au-delà des à-coups annuels, l'indexation des pensions sur l'inflation s'avère inférieure à la croissance des salaires. C'est ainsi que, relativement au revenu d'activité moyen, cet affaissement du pouvoir d'achat de la retraite d'un assuré non-cadre né en 1938, de 3,6 % en moyenne pendant les cinq premières années de sa retraite, passe à 6,9 % en moyenne lors de ses dix premières années, puis à 9,8 % pendant ses vingt premières années. Cette érosion de la pension relative est ponctuellement renforcée, pour les générations concernées, par les mesures de décalage des dates de revalorisation des pensions et par celles de la sous-indexation temporaire des pensions par rapport à l'inflation dans certains régimes (Agirc-Arrco, notamment).

L'érosion de la pension de retraite moyenne relativement au revenu d'activité moyen est plus limitée pour les générations nées après 1945, du fait du moindre dynamisme de celui-ci après la crise économique de 2008. La différence entre la dynamique des prix à la consommation et celle des revenus d'activité est en effet moins marquée après cette date. Pendant les cinq premières années de leur retraite, la pension de retraite moyenne des assurés nés en 1950 est même en progression de 0,9 % par rapport au revenu d'activité moyen, en raison de la croissance plus faible de ce dernier par rapport à l'inflation certaines années au début de la décennie 2010.

Mesurée non plus relativement au pouvoir d'achat des actifs mais en euros constants, la pension moyenne brute du cas-type de l'ancien assuré non-cadre né en 1938 est restée stable pendant les cinq premières années de sa retraite. Même à long terme, l'érosion du pouvoir d'achat de sa retraite s'avère très contenue. Celui-ci est plus bas de 0,84 % seulement en moyenne pendant vingt ans que celui qu'il détenait lors de sa première année de retraite.

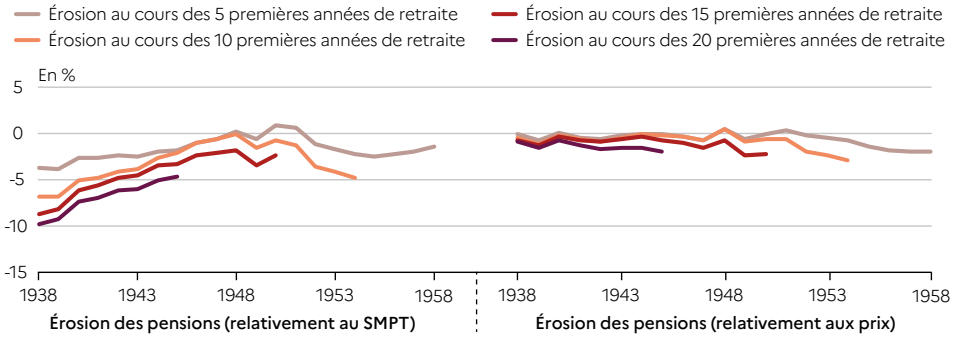
Cette érosion limitée est valable pour l'ensemble des générations. Pour un ancien assuré cadre dans le secteur privé, le résultat est similaire *(graphique 4b)*, même si l'érosion du pouvoir d'achat de sa pension est globalement un peu plus marquée dans la durée que celle d'un ancien salarié non-cadre. Cela est dû à une revalorisation plus faible des pensions à l'Agirc qu'à l'Arrco et au régime général.

16. Les pensions Agirc n'ont pas été revalorisées en 1995, en 1998 et en 2000, notamment. Au cours de la même période, les pensions versées par les régimes qui allaient fusionner dans l'Arrco en 1999 étaient globalement davantage revalorisées.

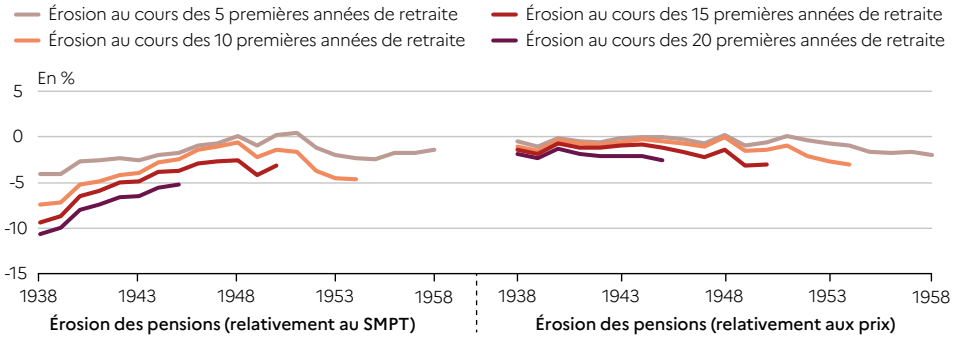
Cette analyse porte uniquement sur l'érosion de la pension par rapport à l'année de liquidation des droits à la retraite. Elle ne dit rien du taux de remplacement entre la pension au moment de la liquidation et le dernier salaire ou revenu d'activité. En conséquence, les différentes baisses de pouvoir d'achat des pensions décrites par génération ne suffisent pas à diagnostiquer un manque d'équité entre elles. Une moindre érosion pour une génération pourrait en effet être la contrepartie d'un taux de remplacement plus faible au moment de la liquidation, et réciproquement. À cet égard, par exemple, la hausse des prélèvements sociaux au cours des années 2000 et 2010, qui a érodé les pensions nettes des générations déjà retraitées, s'est accompagnée d'une baisse des taux de remplacement net à la liquidation, qui a concerné les générations plus récentes de retraités. ■

Graphique 4 Érosion des pensions brutes par rapport au revenu d'activité moyen et à l'indice des prix, selon l'année de naissance des retraités

4a. Pour un ancien salarié non-cadre



4b. Pour un ancien salarié cadre



SMPT : salaire moyen par tête.
Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (ancien salarié cadre) et 2 (ancien salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites. Le coefficient d'érosion à cinq ans est calculé comme le ratio entre, d'un côté, la pension brute moyenne relative au SMPT et à l'indice des prix versée au cas type pendant les cinq premières années de sa retraite et, de l'autre, la pension brute moyenne relative au SMPT et à l'indice des prix versée au cas type au cours de sa première année de retraite.
Lecture > La pension brute moyenne d'un ancien salarié non-cadre né en 1938, relative au revenu moyen d'activité et perçue au cours des dix premières années de sa retraite, se situe 6,8 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation de ses droits. La pension brute moyenne d'un ancien salarié cadre, relative au revenu moyen d'activité et perçue au cours des dix premières années de sa retraite, se situe 7,4 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation de ses droits.
Source > DREES, modèle Trajectoire, calculs DREES.

Pour en savoir plus

> Séries longues de revalorisation disponibles dans les données complémentaires liées à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, décembre). Séance du conseil du 6 décembre 2017. (document 5 : L'évolution de la pension nette au cours de la retraite : une étude sur cas types).

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, décembre). *Les retraités : un état des lieux de leur situation en France*. Rapport thématique.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, février). Séance du conseil du 11 février 2015. La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection.

05 Le niveau des pensions

Fin 2023, la pension mensuelle moyenne de droit direct des retraités résidant en France, s'élève à 1 666 euros bruts après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, soit 1 541 euros nets des prélèvements sociaux. Le montant moyen de la pension de retraite a diminué en euros constants entre 2017 et 2023, qu'il soit brut (-3,8 % en euros constants) ou net (-1,9 %). Cette diminution s'explique, d'une part, par les revalorisations ponctuellement inférieures à l'inflation depuis cette date dans certains régimes (Agirc-Arrco en particulier) et, d'autre part, par le décalage temporel avec lequel intervient la revalorisation des pensions dans un contexte d'accélération des prix jusque fin 2022. Parmi les retraités résidant en France, les femmes perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 38 % à celui des hommes en 2023, contre un écart de 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cette différence se réduit à 25 %.

Les retraités résidant en France touchent en moyenne une pension brute de 1 666 euros

Fin 2023, le montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités résidant en France (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 666 euros *(tableau 1)*, contre 1 607 euros pour l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger. Cette différence tient au fait que les retraités résidant à l'étranger ont en moyenne accumulé moins de droits dans les régimes français, dans la mesure où une partie de leur carrière professionnelle s'est aussi potentiellement déroulée à l'étranger.

Le montant net mensuel moyen de la pension de droit direct (voir encadré 2 de la fiche 4) des retraités résidant en France s'élève à 1 541 euros, et jusqu'à 1 692 euros en prenant en compte les pensions de réversion. Y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus mais hors réversion, il correspond à 58,8 % du revenu d'activité net moyen[1] de l'ensemble des personnes en emploi en 2023[2] *(graphique 1)*.

Le montant moyen de la pension de droit direct baisse en euros constants en 2023

Fin 2023, le montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France progresse de 2,4 % en euros courants par rapport à décembre 2022. Il baisse cependant de 1,2 % en euros constants, les prix à la consommation ayant augmenté de 3,7 % durant cette période[3] *(tableau 1)*. Cette hausse en euros courants reflète la revalorisation

1. Le revenu d'activité brut moyen est obtenu en rapportant à l'emploi intérieur total la somme des revenus mixtes bruts et des salaires et traitements bruts (comptes nationaux de l'Insee). Le revenu d'activité net correspond au revenu brut diminué de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), et déduit des cotisations sociales effectives à la charge des ménages (comptes des ménages de l'Insee). Enfin, pour 2023, comme dans la fiche 4, le revenu d'activité net est rehaussé à hauteur de 0,3 milliard d'euros d'activité partielle. Voir l'onglet « Précision méthodologique » du fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/

2. Ce rapport ne doit pas être confondu avec celui du niveau de vie des retraités par rapport aux personnes en emploi. L'indicateur de niveau de vie est en effet calculé à l'échelle du ménage et tient compte d'autres revenus que les pensions de retraite et les revenus d'activité (revenus du patrimoine, autres prestations sociales, etc.) ainsi que de la structure des ménages (nombre d'enfants à charge, notamment) [voir fiche 9].

3. L'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) s'élève à 4,9 % en moyenne annuelle en 2023, et à 3,7 % en glissement annuel entre décembre 2022 et décembre 2023. Les montants de pension étudiés ici sont les montants de décembre de chaque année. Ainsi, le passage en euros constants s'effectue avec le glissement annuel de décembre 2022 à décembre 2023.

moyenne des pensions, tous régimes confondus, de 1,8 %[4] (voir fiche 4).

La progression d'une année à l'autre du montant de la pension moyenne de retraite résulte non seulement des revalorisations mais aussi de l'effet dit « de noria ». En effet, disposant de carrières plus favorables – du fait des gains de productivité qui accompagnent tendanciellement l'activité

Tableau 1 Montant mensuel moyen de la pension des retraités résidant en France

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution de la pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus (en %)		
	Pension de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus	Pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus				Pension totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour 3 enfants ou plus)						
	Brute	Brute			Nette	Brute			Nette	Brute		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble		Corrigée de l'inflation annuelle[1]	Corrigée de la revalorisation annuelle légale[2]
2004	1088	767	1535	1127	nd	1000	1547	1257	nd	-	-	-
2005	1123	794	1581	1163	nd	1031	1593	1295	nd	3,2	1,6	1,2
2006	1161	827	1625	1202	nd	1064	1638	1334	nd	3,4	1,8	1,6
2007	1198	861	1667	1240	nd	1100	1682	1373	nd	3,1	0,5	1,3
2008	1240	901	1710	1282	1201	1148	1725	1420	1331	3,4	2,4	1,6
2009	1262	922	1739	1304	1221	1171	1755	1444	1354	1,7	0,8	0,7
2010	1285	945	1769	1329	1245	1199	1786	1472	1380	1,9	0,1	1,0
2011	1332	981	1842	1377	1289	1231	1858	1520	1425	3,7	1,2	1,7
2012	1357	1019	1841	1400	1311	1280	1860	1549	1452	1,7	0,3	-0,5
2013	1380	1045	1864	1424	1329	1314	1884	1578	1475	1,7	1,0	0,5
2014	1395	1061	1878	1439	1343	1328	1898	1591	1487	1,1	1,0	1,1
2015	1406	1075	1885	1449	1352	1340	1906	1601	1496	0,7	0,5	0,6
2016	1425	1097	1902	1468	1371	1363	1924	1622	1515	1,3	0,7	1,3
2017	1446	1119	1923	1490	1393	1382	1946	1642	1536	1,5	0,3	0,8
2018[3]	1450	1130	1922	1494	1378	1388	1944	1644	1518	0,3	-1,3	0,1
2019[3]	1461	1144	1929	1504	1393	1398	1953	1652	1532	0,7	-0,8	0,2
2020	1488	1174	1951	1532	1417	1437	1976	1685	1560	1,8	1,9	1,3
2021	1499	1193	1954	1543	1427	1455	1980	1696	1570	0,7	-2,0	0,2
2022	1581	1268	2050	1626	1504	1539	2077	1786	1654	5,4	-0,4	0,3
2023	1620	1306	2089	1666	1541	1580	2118	1827	1692	2,4	-1,2	0,6

1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année. Pour 2020, il s'agit de la revalorisation moyenne des régimes de base (voir fiche 4).
3. Les valeurs pour 2018 et 2019, obtenues à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités. Les évolutions entre 2017 et 2020 sont à prendre avec précaution.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS, de la Casa et de la cotisation maladie sur les retraites complémentaires. Après correction d'une erreur dans les taux de prélèvements appliqués, la pension nette a été révisée pour les années 2020 à 2022 par rapport à l'édition précédente de cet ouvrage. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

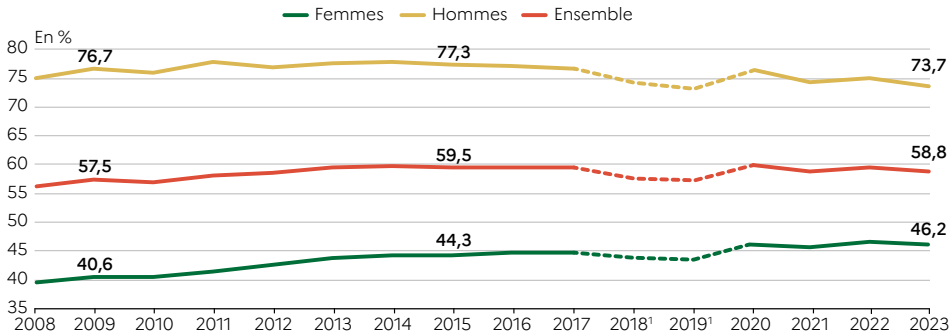
4. En 2023, les pensions de retraite de base ont été revalorisées de 0,8 % au 1er janvier. Les pensions complémentaires Agirc-Arrco ont quant à elles été revalorisées de 4,9 % en novembre 2023. Au total, de décembre 2022 à décembre 2023, les pensions de retraite tous régimes ont ainsi été revalorisées de 1,8 % en moyenne (voir fiche 4).

économique –, les nouveaux retraités, une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions[5], perçoivent généralement des montants supérieurs en moyenne à ceux des retraités des générations plus anciennes. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est inférieure à celle des retraités plus jeunes. Jusqu'en 2017, le montant moyen de la pension de retraite progressait ainsi d'année en année en euros constants par le simple jeu du renouvellement de la population des retraités, et ce, bien que les pensions individuelles soient, en règle générale, indexées sur les prix. Cependant, depuis 2017, en partie sous l'effet des réformes des retraites de 2003 et 2014, le montant de pension moyen des nouveaux retraités est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des retraités (voir fiche 7), si bien que l'effet de noria est plus faible et ne peut totalement compenser, le cas échéant, l'impact négatif de revalorisations inférieures à l'inflation sur la pension moyenne en euros constant.

Par ailleurs, la réforme des retraites de 2023 a relevé les petites pensions, en mettant en place une majoration exceptionnelle (voir encadré 2 de la fiche 8). Cette disposition, qui concerne les assurés ayant déjà liquidé leur pension après avoir cotisé au moins 120 trimestres, contribue très légèrement à l'augmentation des pensions entre 2022 et 2023 (de l'ordre de 0,1 point).

Entre fin 2022 et fin 2023, le montant net mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus mais sans réversion) augmente de 2,3 % en euros courants et baisse de 1,3 % en euros constants[6]. Cette évolution est identique à celle du montant de la pension brute. Par ailleurs,

Graphique 1 Montant net mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) de l'ensemble des retraités résidant en France, rapporté au revenu d'activité net moyen



1. Les valeurs pour 2018 et 2019, obtenues à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités. Les évolutions entre 2017 et 2020 sont à prendre avec précaution.

Note > Pour 2023, le revenu d'activité des comptes nationaux est rehaussé à hauteur de 0,3 milliard d'euros d'activité partielle. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Lecture > La pension nette de droit direct moyenne des femmes en 2023 équivaut à 46,2 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.

Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

5. La pension des nouveaux retraités est parfois inférieure à la pension de l'ensemble des retraités, car certains nouveaux retraités n'ont pas liquidé la totalité de leurs pensions (voir fiche 7).

6. Après correction des taux de prélèvements sociaux appliqués, la pension nette a été révisée pour les années 2020 à 2022 par rapport à la publication précédente de cet ouvrage. La pension nette totale (de droit direct, de droit dérivé et y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) est de 1 654 euros, contre 1 662 euros dans la publication précédente.

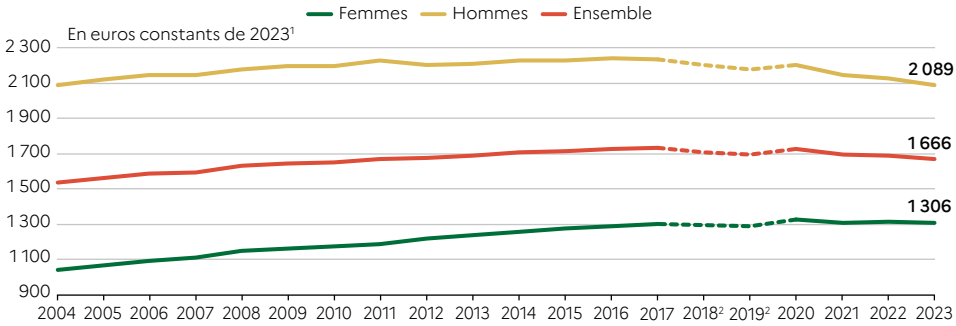
rapportée au revenu d'activité net moyen, il baisse de 1,0 point en 2023, après une hausse de 0,9 point en 2022 *(graphique 1)*.

Une baisse du montant moyen des pensions en euros courants entre 2017 et 2023

Entre 2017 et 2023, le montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France augmente de 11,8 % en euros courants, mais baisse de 2,0 % en euros constants *(graphique 2)*. Cette diminution tient, pour l'essentiel, à une revalorisation des pensions en moyenne inférieure à l'inflation au cours de cette période. Des mesures de gel ou de sous-indexation des pensions ont en effet ponctuellement été prises dans certains régimes[7]. Par ailleurs, de 2018 à 2021, l'indice utilisé au regard de l'inflation de l'année écoulée pour revaloriser les pensions est plus faible que l'inflation en cours, du fait de son accélération (voir fiche 4). En juillet 2022, les pensions de base ont bénéficié d'une revalorisation exceptionnelle supplémentaire, qui limite fortement la perte de pouvoir d'achat entre fin 2021 et fin 2022. Cette revalorisation a toutefois eu pour corollaire une moindre revalorisation en janvier 2023. Entre fin 2017 et fin 2023, le montant brut mensuel moyen est ainsi revalorisé de 9,5 % (tous régimes confondus), alors que l'inflation (y compris tabac) est de 16,2 %, soit une différence de 6,7 points. Cet écart n'est que pour partie compensé par l'effet de noria.

Le montant net mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France augmente quant à lui de 12,3 % en euros courants, mais diminue de 1,9 % en euros constants.

Graphique 2 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France



1. Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac). Le montant de pension mensuel correspond à l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus).
2. Les valeurs pour 2018 et 2019, obtenues à l'aide du modèle ANCETRE, présentent des fragilités. Les évolutions entre 2017 et 2020 sont à prendre avec précaution.
Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) résidant en France s'élève à 1 666 euros mensuels au 31 décembre 2023.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

7. Dans les régimes de base, il n'y a pas eu de revalorisation entre le 1er octobre 2017 et le 1er janvier 2019, du fait du décalage de la date de revalorisation du 1er octobre au 1er janvier. De plus, au 1er janvier 2019, la revalorisation a été fixée de façon dérogatoire à 0,3 %, sans tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Enfin, une revalorisation différenciée a eu lieu au 1er janvier 2020, en fonction du montant de la pension totale : 0,3 % pour les pensions supérieures à 2 000 euros et 1,0 % (soit l'estimation de l'inflation au moment de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020) pour les pensions inférieures à ce montant. Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, les pensions n'ont pas été revalorisées entre 2014 et 2017, dans un contexte d'inflation faible mais positive.

En 2023, le montant moyen des pensions baisse en euros constants dans la plupart des régimes de base

Le montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (hors majoration pour trois enfants ou plus) est en baisse en euros constants dans les principaux régimes entre fin 2022 et fin 2023 *(tableau 2)*. Il diminue notamment au régime général, dans le régime de la fonction publique d'État (FPE) civils, à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et dans les régimes de professions libérales. En revanche, il augmente dans le régime complémentaire fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco) [+1,3 %], en raison de la revalorisation de 4,9 % des pensions complémentaires, à la mutualité sociale agricole (MSA) salariés (+1,9 %) et à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) [+0,1 %].

Depuis plusieurs années, à l'Agirc (avant sa fusion avec l'Arrco), le montant de pension des nouveaux liquidants est très inférieur à celui des personnes déjà retraitées en raison, d'une part, de la baisse du rendement des cotisations pour la retraite complémentaire[8] et, d'autre part,

Tableau 2 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (hors majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France ou à l'étranger, par régime de retraite, en 2023

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus (en euros)	Évolution en euros constants[6] (en %)			Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
		2022-2023	2017-2023	2013-2023	
Régime général[1]	734	-1,8	-2,8	-0,9	-28
Agirc-Arrco[2]	527	1,3	-3,5	-3,3	-53
MSA salariés	272	1,9	20,4	20,7	-14
MSA non-salariés base	415	-2,4	-4,1	-4,6	-28
MSA non-salariés complémentaire	132	-2,8	37,2	nd	-60
FPE civils[3]	2 223	-2,6	-6,6	-7,1	-14
Ircantec	140	0,1	1,9	10,5	-38
CNRACL[3]	1 400	-2,9	-7,2	-7,6	-9
Régimes spéciaux[4]	1 786	-3,1	0,2	10,5	-25
Professions libérales[5]	1 336	-3,7	-8,1	-7,9	-40
Ensemble, tous régimes	**1 563**	**-1,0**	**-2,0**	**0,9**	**-35**

1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
6. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR antérieures à 2016 excluent les retraités résidant dans les DROM. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2023 (hors majoration pour trois enfants ou plus), résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

8. Tout au long de leur carrière, les salariés se constituent des droits à la retraite complémentaire en versant des cotisations. Celles-ci sont transformées en points de retraite sur la base du prix d'achat du point. Au moment du départ à la retraite, le nombre total de points obtenu est multiplié par la valeur du point, dite aussi « valeur de service » (différente du prix d'achat), ce qui donne le montant annuel de la retraite complémentaire. Le rendement du point ou rendement des cotisations exprime le rapport entre la valeur de service du point et son prix d'achat (en tenant compte du taux d'appel des cotisations).

d'un effet de noria dû à l'évolution du profil des retraités cadres. En effet, de plus en plus d'assurés ont été cadres au cours de leur carrière, mais pour des périodes en moyenne plus courtes, de sorte qu'ils ont cumulé moins de points. Dans la fonction publique, l'effet de noria est plus faible ces dernières années, du fait notamment du gel du point d'indice entre 2010 et 2015 ainsi qu'entre 2018 et mars 2022. En revanche, le montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct augmente fortement à la MSA salariés, du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) [voir encadré 1 de la fiche 1]. Enfin, s'agissant des non-salariés agricoles, le montant moyen de la pension complémentaire a fortement augmenté entre 2018 et 2023, à la suite de la revalorisation du complément différentiel prévu par la loi Chassaigne.

La réversion représente 9 % du montant moyen de la pension totale des retraités de droit direct

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants des pensions de retraite versés par les régimes obligatoires. En effet, elle est parfois augmentée d'avantages de droit dérivé (ou de réversion) pour les retraités veufs ou veuves[9].

Fin 2020, la pension de droit dérivé représente en moyenne 9 % de la pension totale des retraités d'une pension de droit direct percevant ou non en plus une pension de réversion *(tableau 3)*.

Tableau 3 Montants bruts mensuels moyens des éléments composant la pension de retraite totale, fin 2020

	Tous retraités		Tous retraités d'une pension de droit direct		Tous retraités d'une pension de droit direct résidant en France		Tous retraités d'une pension de droit dérivé résidant en France	
	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)
Ensemble								
Droit direct	1 387	89	1 468	91	1 531	91	938	56
Droit dérivé	166	11	146	9	154	9	726	44
Droits direct + dérivé	1 553	100	1 614	100	1 685	100	1 664	100
Effectifs (en milliers)	17 641	-	16 674	-	15 706	-	3 826	-
Femmes								
Droit direct	1 038	79	1 146	82	1 174	82	820	51
Droit dérivé	280	21	257	18	263	18	780	49
Droits direct + dérivé	1 318	100	1 403	100	1 437	100	1 600	100
Effectifs (en milliers)	9 705	-	8 783	-	8 480	-	3 309	-
Hommes								
Droit direct	1 815	99	1 825	99	1 951	99	1 688	82
Droit dérivé	25	1	23	1	25	1	381	18
Droits direct + dérivé	1 840	100	1 848	100	1 976	100	2 069	100
Effectifs (en milliers)	7 937	-	7 891	-	7 226	-	516	-
Écart entre femmes et hommes (en %)								
Droit direct	-43	-	-37	-	-40	-	-51	-
Droits direct + dérivé	-28	-	-24	-	-27	-	-23	-

Note > Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées. Dans le champ « Tous retraités », l'entrée « Droit dérivé » comprend les retraités percevant une pension de droit dérivé seule ou en plus d'une pension de droit direct. Dans le champ « Tous retraités de droit direct », l'entrée « Droit dérivé » comprend les retraités percevant une pension de droit dérivé en plus d'une pension de droit direct. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) ou de droit dérivé, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR.

9. Les régimes de retraite versent aussi à certains retraités des avantages accessoires autres que la majoration pour trois enfants ou plus (majoration pour tierce personne, etc.) et des prestations de minimum vieillesse. Ces éléments ne sont pas comptabilisés dans cette fiche. La pension totale correspond donc, ici, à la somme des pensions de droit direct, de droit dérivé, et de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.

Les écarts de montants de pension reflètent en partie les inégalités de parcours professionnels

Le montant moyen des pensions versées dans chaque régime ne donne pas la possibilité d'évaluer la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, statut d'indépendant ou de salarié, par exemple). En effet, les montants de pension des régimes complémentaires s'ajoutent à ceux des régimes de base. Par ailleurs, un quart des retraités dits « polypensionnés » perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes de base (voir fiche 1). En 2023, parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités monopensionnés reçoivent une retraite d'un montant inférieur en moyenne de 2 % à celui des retraités polypensionnés, comme en 2022 *(tableau 4)*. Par le passé, l'ordre était inversé : les monopensionnés avaient une retraite plus élevée. Cette inversion est en partie due à l'intégration de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) au régime général, qui entraîne une hausse du nombre de monopensionnés touchant des pensions d'un montant plus faible.

Les écarts de montants de pension sont également importants en fonction du régime principal d'affiliation. Les retraités ayant pour régime principal des régimes spéciaux ou l'un de ceux

Tableau 4 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière, fin 2023

En euros

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes[5]		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble des retraités de droit direct	**1 310**	**2 090**	**1 670**	**1 680**	**2 280**	**2 000**
Retraités de droit direct d'un régime de base dont :	**1 310**	**2 100**	**1 670**	**1 680**	**2 280**	**2 000**
régime général à titre principal[1,2]	**1 140**	**2 030**	**1 530**	**1 560**	**2 240**	**1 920**
autre régime de salarié à titre principal[2]	**1 950**	**2 370**	**2 160**	**2 160**	**2 550**	**2 370**
FPE civils	2 260	2 680	2 440	2 450	2 810	2 610
FPE militaires	1 510	2 220	2 160	2 240	2 790	2 770
CNRACL	1 680	1 940	1 760	1 850	1 980	1 900
MSA salariés	1 360	1 840	1 650	1 780	2 090	1 980
Régimes spéciaux[3]	2 220	2 680	2 580	2 630	2 840	2 800
autre régime de non-salarié à titre principal[2]	**990**	**1 640**	**1 320**	**1 070**	**1 560**	**1 330**
MSA non-salariés	770	1 060	910	860	1 100	980
Professions libérales	2 060	3 140	2 740	2 430	3 560	3 120
aucun régime principal[4]	**1 540**	**2 410**	**2 070**	**1 770**	**2 590**	**2 300**
Monopensionnés d'un régime de base	**1 240**	**2 060**	**1 610**	**1 660**	**2 280**	**1 990**
Polypensionnés de régimes de base	**1 520**	**2 190**	**1 860**	**1 720**	**2 270**	**2 020**

1. Le régime général comprend les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020.
2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète dans les régimes de retraite français. La carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance tous régimes est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés sont susceptibles de sensiblement varier d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs (voir fiche 1). Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur, non à donner une évolution annuelle. Les montants mensuels sont donc arrondis à la dizaine d'euros près. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année 2023, résidant en France, vivants au 31 décembre 2023.

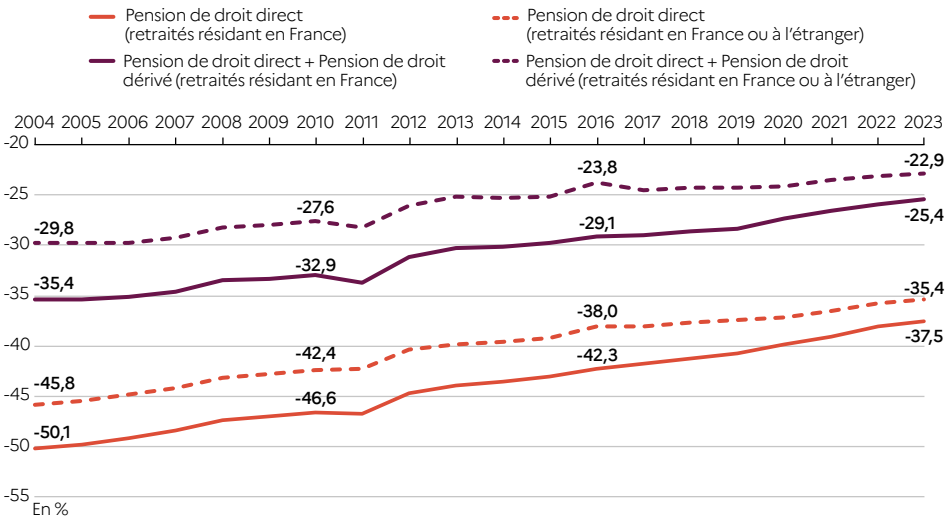
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

des professions libérales ou de la FPE touchent des pensions d'un montant plus élevé. À l'inverse, les montants de pension les plus faibles sont versés aux retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA. Ces écarts reflètent notamment des différences de revenus d'activité et de taux de cotisations sociales. En effet, la proportion de cadres et de personnes qualifiées est globalement plus élevée parmi les professions libérales et dans la fonction publique[10].

Le montant de la pension de droit direct des femmes résidant en France est inférieur de 38 % à celui des hommes

Fin 2023, les femmes résidant en France perçoivent une pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) inférieure en moyenne de 38 % à celle des hommes *(graphique 3)*. Cet écart diminue toutefois progressivement depuis le début des années 2000. Il était en effet de 50 % en 2004. Le taux d'activité des femmes n'a cessé de progresser depuis l'après-guerre et, par voie de conséquence, ces dernières sont aussi de plus en plus nombreuses à se constituer un droit propre à la retraite, pour des carrières de plus en plus complètes. Les femmes sont également de plus en plus qualifiées, ce qui réduit progressivement l'écart de rémunération moyenne avec les hommes. En outre, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), mise en place en 1972, leur donne la possibilité – sous certaines conditions – d'acquérir des droits à pension au titre de l'éducation des enfants. Enfin, elles sont en grande majorité bénéficiaires des trimestres de

Graphique 3 Évolution des écarts de montants de pension entre les femmes et les hommes



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). Les droits incluent systématiquement l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.
Lecture > En 2023, dans le champ des retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 37,5 % à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, l'écart est de 25,4 %.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

10. Voir la fiche 6 pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du secteur privé et de la fonction publique. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives entre les taux de remplacement médians.

majoration de durée d'assurance (MDA) pour l'accouchement et pour l'éducation des enfants.
Les écarts de montants de pension entre les femmes et les hommes sont atténués par d'autres composantes. Ainsi, après la prise en compte des avantages de réversion, le montant de pension des femmes est en moyenne inférieure de 25 % à celui des hommes en 2023. Ces dernières sont en effet surreprésentées parmi les personnes en situation de veuvage bénéficiant d'une pension de réversion (voir fiche 3) et elles perçoivent un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes. Les écarts de montants de pension entre les femmes et les hommes sont également un peu moins élevés lorsque les retraités résidant à l'étranger sont intégrés dans le champ du calcul (35 % pour les pensions de droit direct et 23 % après l'ajout de la réversion). En effet, les retraités résidant à l'étranger sont en majorité des hommes ayant un faible niveau de pension.

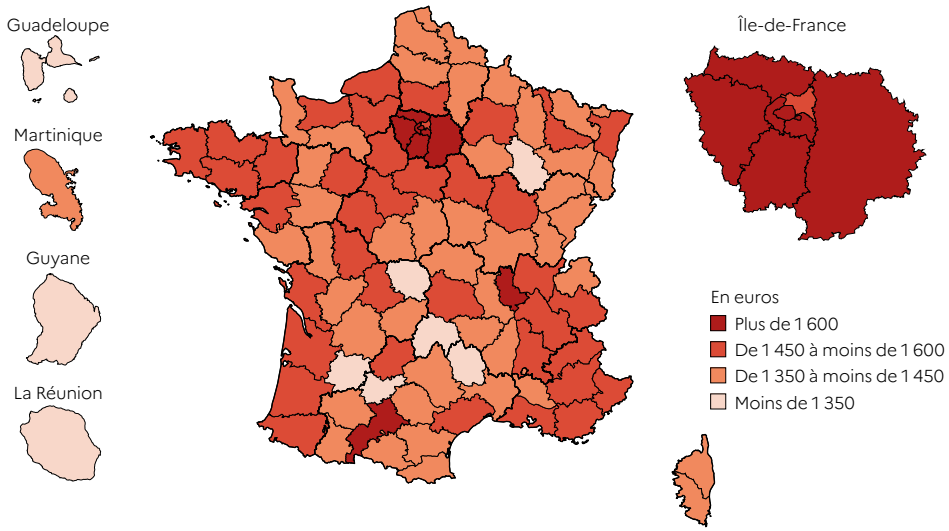
Le montant de la pension de droit direct des retraités résidant en Île-de-France est supérieur à la moyenne nationale

Le montant moyen des pensions de droit direct varie peu entre les départements français, sauf en Île-de-France *(carte 1)*. En effet, il est très supérieur à la moyenne nationale dans ce département, notamment à Paris (+39 %), dans les Yvelines (+35 %), dans les Hauts-de-Seine (+36 %) et dans l'Essonne (+22 %). En revanche, il est inférieur à la moyenne nationale dans le nord et le nord-est de la France, ainsi que dans le Massif central et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM).

Trois retraités sur dix perçoivent un montant de pension de droit direct inférieur à 1 000 euros bruts mensuels

Fin 2020, 34 % des retraités résidant en France (49 % des femmes et 15 % des hommes) perçoivent un montant de pension de droit direct

Carte 1 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), par département



Note > Fin 2020, la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) moyenne brute des retraités résidant en France est de 1 532 euros.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) et résidant en France (hors Mayotte).
Source > DREES, EIR.

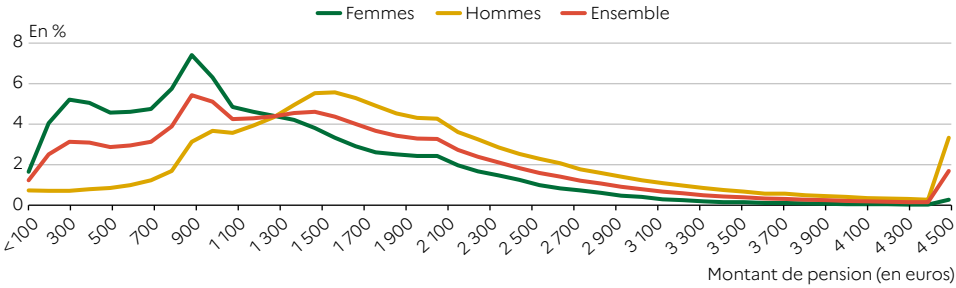
(y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) inférieur ou égal à 1 000 euros bruts par mois.

À l'inverse, 8 % des retraités (3 % des femmes et 14 % des hommes) reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois. Enfin, 1 % des retraités perçoivent une pension brute dont le montant est supérieur à 5 150 euros par mois, celui-ci s'élevant à 6 470 euros en moyenne. Parmi ces personnes, 93 % sont des hommes.

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, 16 % perçoivent une pension de droit direct dont le montant est inférieur à 1 000 euros bruts mensuels et 10 % une pension dont le montant est supérieur à 3 000 euros bruts mensuels. Les femmes sont surreprésentées parmi les titulaires d'une faible pension de retraite *(graphique 4a)*. La dispersion des montants de retraite de droit direct est toutefois beaucoup moins importante parmi les retraités ayant validé une carrière complète *(graphique 4b)*. Là encore, des disparités entre les femmes et les hommes subsistent et s'expliquent notamment par le fait qu'elles et ils ont exercé leurs métiers dans des secteurs d'activité différents, ou par des écarts de niveaux de salaire ou de quotité de travail au cours de leur vie active. ■

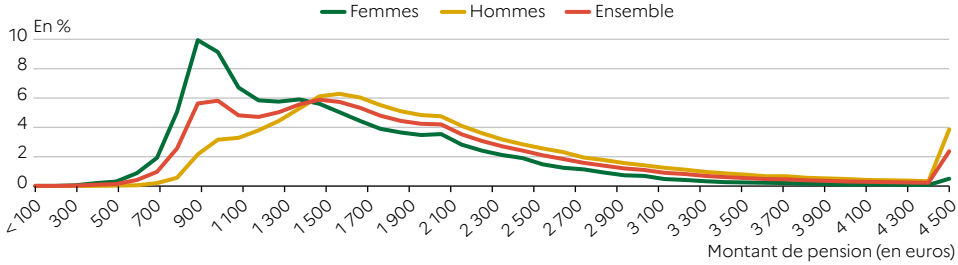
Graphique 4 Distribution des montants bruts mensuels de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France

4a. Ensemble des retraités, fin 2020



Lecture > Chaque point correspond à la borne supérieure de l'intervalle. Ainsi, 3,3 % des hommes ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) dans au moins un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR.

4b. Ensemble des retraités ayant effectué une carrière complète, fin 2020



Lecture > Chaque point correspond à la borne supérieure de l'intervalle. Ainsi, 3,9 % des hommes ayant effectué une carrière complète ont une pension supérieure à 4 500 euros par mois.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) dans au moins un régime de base, à carrière complète et dont toutes les composantes de la carrière sont connues dans l'EIR, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR.

Pour en savoir plus

> **Beauvoir, R.** (2017, septembre). En Île-de-France, les retraités perçoivent une pension supérieure de 23 % à la moyenne nationale. DREES, *Études et Résultats*, 1023.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2024). *Recueil statistique du régime général*. Paris, France : CNAV.
> **Chopard, M. *et al.*** (2022, novembre). Retraite : règles de la fonction publique et du privé – Comparaison du calcul des droits à la retraite à l'aide du modèle Trajectoire. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 103.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, février). Réunion du Conseil du 16 février 2023. Niveau de vie des retraités et petites retraites (document 3 : Qui sont les bénéficiaires d'une « petite pension » ? Note de la DREES à l'attention du COR).
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2024). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2025*.
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2024). *Les chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.

06 Les écarts de pensions de droit direct entre générations

La pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France augmente de 24 % entre les générations nées en 1930 et en 1953, les individus récemment retraités ayant eu des carrières plus favorables que leurs aînés. Cette tendance s'infléchit cependant à partir des générations nées à la fin des années 1940. Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations. Ces écarts s'expliquent par des différences de durée de carrière, d'une part, et de revenus d'activité, d'autre part. Parmi les anciens salariés, le taux de remplacement net médian est équivalent pour les femmes et pour les hommes nés en 1950 et ayant effectué une carrière complète (75 %). Dans le secteur public, le taux de remplacement continue de diminuer au fil des générations, alors qu'il se stabilise dans le secteur privé.

La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

Parmi les retraités résidant en France, tous régimes confondus, les pensions brutes de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) progressent de 24 % en moyenne en euros constants entre les générations nées en 1930 et en 1953, après correction de la mortalité différentielle[1] des retraités en 2020 *(graphique 1)*. Elles passent ainsi de 1 265 euros à 1 570 euros entre ces deux générations. En incluant également les retraités résidant à l'étranger, cette augmentation est de 29 %.

Les générations les plus récentes ont eu des carrières plus favorables que les plus anciennes, en raison de niveaux de qualification et de salaire plus importants. Deux autres facteurs contribuent à la hausse des pensions de droit direct au fil des générations : d'une part, les évolutions sectorielles de l'emploi, qui entraînent la diminution progressive du non-salariat (notamment agricole), dont les régimes versent des pensions en moyenne plus faibles ; d'autre part, la montée en charge progressive des effets de la généralisation des régimes complémentaires de salariés dans les années 1970.

Les écarts entre générations tiennent aussi, pour partie, aux évolutions des durées de carrière et des proportions de retraités à carrière incomplète (voir fiche 11). Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pensions en équivalent carrière complète (EQCC)[2], c'est-à-dire ce que serait la pension d'un retraité à carrière incomplète si l'on considérait qu'il avait validé une carrière complète, mais sans modifier son salaire moyen. En EQCC, la pension brute moyenne[3] de droit direct (tous régimes) des retraités résidant en France progresse de manière plus modérée, de 19 %, entre les générations nées en 1930 et en 1953. Elle passe ainsi de 1 399 euros à 1 665 euros. En se concentrant uniquement sur les individus à carrière

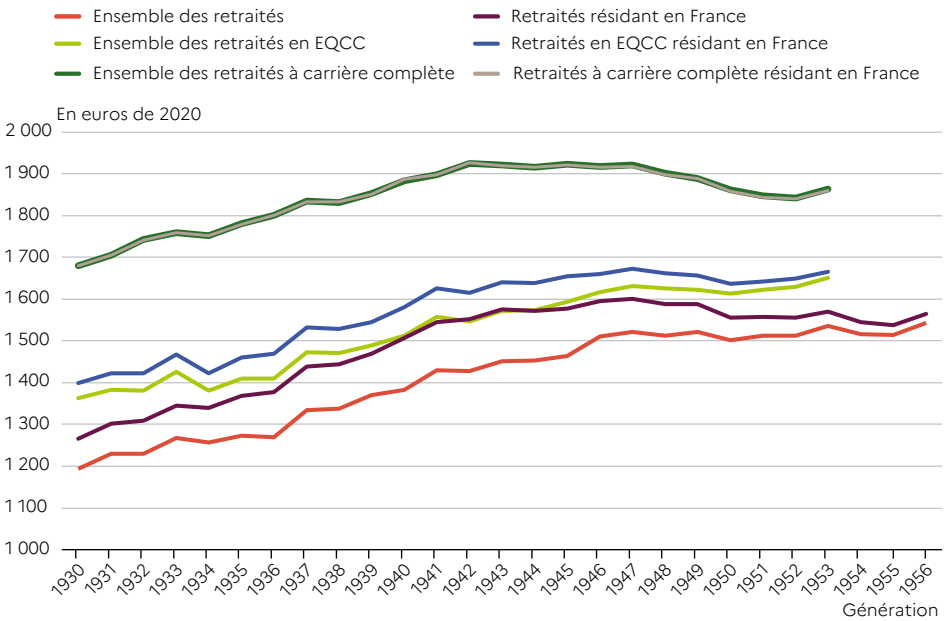
1. Afin de rendre comparables les caractéristiques des diverses générations (bien qu'elles ne soient pas observées au même âge) dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle. La mortalité, et donc l'espérance de vie, dépend en effet des caractéristiques des retraités. Par exemple, les retraités dont les pensions sont les plus élevées vivent en moyenne plus longtemps. Les retraités dont les caractéristiques sont associées aux probabilités de décès les plus élevées entre l'âge de liquidation de leurs droits et l'âge atteint dans l'EIR sont donc surpondérés. Sans cette correction, les retraités des générations les plus anciennes encore vivants au 31 décembre 2020 ne seraient pas représentatifs de l'ensemble des retraités de ces générations.
2. La notion d'EQCC donne la possibilité d'estimer ce que serait la pension d'une personne dans le cas d'une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 4).
3. Pension y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, brute des prélèvements sociaux. Les pensions moyennes sont corrigées de la mortalité différentielle.

complète[4] résidant en France, l'augmentation n'est plus que de 11 %. Cette croissance est inférieure à celle des pensions versées sans correction de la durée de carrière (+24 %, voir *supra*), car celle-ci tient en plus compte de la progression de la proportion de carrières complètes – en particulier parmi les femmes – au fil des générations.

Une inflexion à partir des générations nées à la fin des années 1940

Si, pour les femmes comme pour les hommes, la pension moyenne de droit direct augmente au fil des générations, cette tendance s'infléchit pour les personnes nées à partir de la fin des années 1940[5]. La pension moyenne des retraités nés en 1947 résidant en France est ainsi de 1 601 euros

Graphique 1 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), par génération



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données relatives aux générations nées en 1954, en 1955 et en 1956 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont respectivement mesurées aux 31 décembre 2021, 2022 et 2023, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2020, afin de les exprimer en euros de 2020 et de les rendre comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE donne uniquement la possibilité de connaître la pension moyenne, non la pension en EQCC ni celle des retraités à carrière complète. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension pour les générations nées de 1930 à 1953, et à l'âge de 67 ans pour les générations nées en 1954, en 1955 et en 1956. Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE 2021, 2022 et 2023 pour les données des générations nées en 1954, 1955 et 1956.

4. La notion de pension en EQCC neutralise l'effet mécanique lié à la relation de proportionnalité entre montant de la retraite et durée de la carrière pour les assurés à carrière incomplète. Cependant, elle n'annule pas les autres effets, comme le fait que ces assurés ont aussi, le plus souvent, des revenus d'activité plus bas. La pension moyenne en EQCC reste donc moins élevée que la pension moyenne calculée parmi les seuls retraités à carrière complète.
5. Pour ces générations, l'analyse porte sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Cependant, si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (voir fiche 16). Le diagnostic pourrait être revu pour les générations les plus récentes (lorsque celles-ci seront en totalité parties à la retraite).

par mois, contre 1 570 euros pour ceux nés en 1953. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes des retraites successivement mises en œuvre (indexation des salaires portés au compte sur les prix depuis 1987, écrêtement du minimum contributif depuis 2012, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base prévue par les lois de 2003 et de 2014, etc.), les effets des accords interprofessionnels de l'Agirc-Arcco (baisse du rendement des points dans ce régime) ou ceux des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). Elle est en effet le plus marquée dans le régime de l'Agirc-Arrco et pour les retraités ayant comme régime principal l'un de ceux de la fonction publique (voir *infra*). La baisse tient aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations. En particulier, à partir de celle née en 1942, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (81 % des hommes nés en 1942, contre 72 % de ceux nés en 1953). Cette part continue en revanche d'augmenter parmi les femmes (voir fiche 11). Elle passe de 50 % à 58 % entre les deux mêmes générations *(tableau 1)*.

Une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération née en 1952, la pension moyenne repartant à la hausse parmi les générations plus récentes. Cette inflexion pourrait s'expliquer par la réforme des retraites de 2010, qui, en repoussant l'âge minimal d'ouverture des droits, a conduit une partie des retraités à prolonger leur carrière et, par conséquent, à acquérir davantage de droits à la retraite. Cependant, l'estimation doit ici être regardée avec prudence, du fait du recul temporel encore court.

Tableau 1 Caractéristiques de la carrière et montants de pension en 2020 pour les générations nées en 1936, 1942, 1946, 1950 et 1953

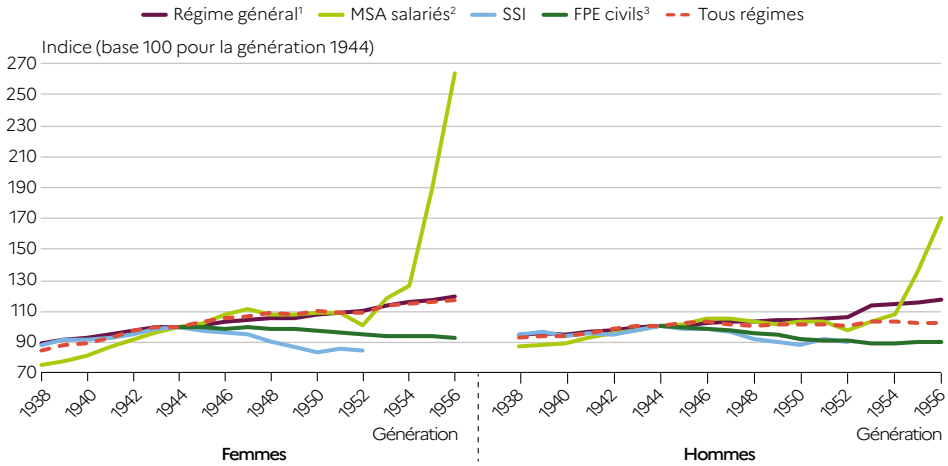
	1936	1942	1946	1950	1953
Part des carrières complètes[1] (en %)	**60**	**65**	**66**	**63**	**65**
Femmes	39	50	53	55	58
Hommes	82	81	79	72	72
Durée validée moyenne (en années)	**36,0**	**37,3**	**38,6**	**39,2**	**40,2**
Durée cotisée moyenne (en années)	**30,4**	**31,4**	**32,7**	**33,0**	**33,6**
Montant brut moyen du droit direct[2] (en euros)	**1 380**	**1 560**	**1 600**	**1 560**	**1 580**
Montant moyen du droit direct selon le régime principal[2] (en euros)					
Régime général[3], dont :	1 280	1 410	1 450	1 410	1 450
régimes de base	750	810	850	850	880
régimes complémentaires	530	600	600	560	560
FPE civils	2 290	2 370	2 360	2 280	2 230
FPE militaires	3 010	2 650	2 620	2 450	2 420
CNRACL	1 540	1 660	1 720	1 720	1 690
MSA salariés[4]	1 240	1 610	1 740	1 700	1 520
MSA exploitants	810	850	890	880	880
SSI	1 120	1 230	1 290	1 260	1 220
Régimes de professions libérales	2 570	2 640	2 600	2 720	2 620
Régimes spéciaux (dont CANSSM)	2 160	2 300	2 300	2 400	2 480

1. Voir annexe 4, note sur les carrières complètes.
2. Y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.
3. Le régime général est ici considéré avant l'intégration de la SSI.
4. S'agissant de la MSA salariés, la comparaison entre générations est biaisée à compter de la génération 1953, en raison de la liquidation unique des régimes alignés (Lura). Cela fait drastiquement baisser les effectifs de personnes liquidant une pension à la MSA salariés et, de ce fait, les assurés dont c'est le régime principal.
Note > Les montants sont arrondis à la dizaine d'euros. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins une pension de droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

La diminution de la pension parmi les générations nées à partir de 1947 est observable dans plusieurs régimes (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés et fonction publique de l'État [FPE] civils) *[graphique 2]*. À la Sécurité sociale des indépendants (SSI), la pension diminue dès la génération née en 1945 parmi les femmes comme parmi les hommes.

Au régime général et dans les régimes alignés (SSI et MSA), la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1er juillet 2017 pour les générations nées en 1953 ou après provoque une rupture de série avec les générations précédentes qui rend les comparaisons intertemporelles peu pertinentes. Cette rupture est particulièrement forte à la MSA salariés à partir de la génération née en 1955, qui a 62 ans en 2017. En effet, la MSA salariés est un régime de passage pour une grande partie de ses affiliés, qui y valident de courtes durées pour la retraite. Ces assurés liquidaient par le passé une pension faible à la MSA salariés. Avec la Lura, une grande partie d'entre eux liquident désormais leur pension à la CNAV. Ils ne font donc plus partie des effectifs de la MSA salariés. Ceci provoque une forte augmentation de la pension moyenne dans ce régime.

Graphique 2 Évolution entre les générations du montant brut moyen de la pension de droit direct à 66 ou 67 ans, par régime



1. Pour les générations nées à partir de 1953, le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. À compter du 1er janvier 2017 et pour les personnes nées en 1953 ou après, la Lura (liquidation unique des régimes alignés) prévoit qu'un assuré étant passé par au moins deux régimes parmi le régime général, le régime des indépendants et la MSA salariés ne liquident qu'une pension dans leur dernier régime d'affiliation (voir encadré 1 de la fiche 1). Cela fait drastiquement baisser les effectifs de pensionnés de la MSA salariés. En particulier, les personnes pour qui la MSA salariés est un régime de passage et dont le montant de pension est faible ne liquident plus à la MSA salariés. Ceci provoque une forte hausse de la pension moyenne des générations impactées par la Lura.
3. Le régime de la FPE civils inclut les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).

Note > Les montants correspondent à l'avantage principal de droit direct (hors éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus). Ils sont corrigés des revalorisations annuelles légales des pensions. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Au régime général et dans les régimes alignés (SSI et MSA), la mise en place de la Lura à partir de la génération née en 1953 provoque une rupture de série entre cette génération et les précédentes.

Lecture > Le montant brut moyen de pension de droit direct versé par le régime général aux hommes âgés de 67 ans nés en 1956 est 17 % plus élevé que celui versé aux hommes âgés de 66 ans nés en 1944 en euros constants, c'est à-dire hors effet des revalorisations légales entre l'année où la génération née en 1944 atteint 66 ans et celle où la génération née en 1956 atteint 67 ans.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans. Pour ce qui concerne les générations nées de 1951 à 1956, il s'agit des retraités en vie à l'âge de 67 ans.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

L'évolution des pensions par régime est cependant difficile à interpréter, car elle dépend des durées de carrière passées dans chacun d'entre eux et, par conséquent, des évolutions de la structure des emplois au fil du temps. Ainsi, à la SSI, les durées d'assurance des générations les plus jeunes sont inférieures à celles des plus anciennes, du fait de la diminution progressive de l'emploi non salarié. Le calcul en EQCC donne la possibilité de neutraliser l'effet de l'évolution des durées de carrière sur les pensions (voir *supra* et *encadré 1*). Au régime général (y compris indépendants), la pension moyenne versée progresse ainsi de 15 % entre les générations nées en 1940 et en 1956, mais de 5 % en EQCC *(tableau 2)*.

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2020, la pension brute moyenne de droit direct (tous régimes) des retraités ayant effectué la majeure partie de leur carrière au régime général augmente de 1 410 euros à 1 450 euros entre les générations nées en 1950 et en 1953. Cette hausse tient surtout à la légère augmentation – de 850 euros à 880 euros – du montant de pension moyen versé par les régimes de base entre ces générations. Le montant de pension

Encadré 1 La méthode de calcul du taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini, dans cette fiche, comme le rapport entre le montant de la pension nette perçue en décembre 2016 et un salaire net exprimé en euros de 2016[1]. Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets moyens entre l'âge d'observation et l'âge de liquidation des droits à la retraite. Seule la pension acquise au titre de l'activité professionnelle passée (pension de droit direct) est retenue. Les droits dérivés (pension de réversion) ne sont pas inclus. La pension nette comprend l'avantage principal de droit direct (tous régimes) net des prélèvements sociaux, ainsi que l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.

Le montant de la pension est rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière[2] : le salaire net moyen perçu au cours des avant-dernières années précédant la liquidation d'un droit à retraite. Précisément, la moyenne des derniers salaires renseignés avant la liquidation est considérée dans la limite de cinq années maximum, en écartant le salaire perçu la dernière année. Celui-ci est en effet susceptible d'être faussé par des primes ponctuelles de départ à la retraite. Sont retenus, dans le champ de l'analyse, les retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France, dont le ou les régimes d'affiliation en fin de carrière sont le régime général, le régime de la fonction publique de l'État (FPE) civils, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) ou les régimes spéciaux de salariés (assimilés au secteur public dans le graphique 4).

Au moins un salaire doit être renseigné dans le panel de l'Insee à partir de l'année des 50 ans. Parmi les polypensionnés, seuls sont pris en compte ceux dont le régime principal et le régime secondaire en fin de carrière figurent parmi les régimes précités[3]. Sont en revanche écartés du champ les retraités sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié, les retraités ayant pour régime principal un régime d'indépendant, d'agriculteur, de profession libérale ou la FPE militaires, ainsi que les retraités terminant leur carrière par un emploi non salarié ou sortant de toute activité professionnelle. Les rémunérations issues d'emploi à temps partiel sont naturellement faibles et tirent mécaniquement les taux de remplacement vers le haut. Afin de neutraliser cet effet, l'indicateur retenu ne comptabilise donc que les années où le salaire correspond à un emploi à temps plein. Sont ainsi écartés du champ de l'estimation les retraités n'ayant connu que des postes à temps partiel à partir de 50 ans. Les comparaisons entre sexes, générations et secteurs d'activités s'en trouvent également plus pertinentes.

1. Les calculs de taux de remplacement n'ont pas encore été actualisés avec l'EIR 2020. Ce sont donc les résultats de l'EIR 2016 qui sont ici présentés.
2. Les informations sur les salaires sont issues de l'appariement de l'échantillon interrégimes des retraités (EIR) avec le panel Tous salariés de l'Insee.
3. Cela exclut les potentiels retraités qui auraient cotisé en fin de carrière dans deux régimes de retraite à la fois, dont l'un serait un régime de non-salariés. Le taux de remplacement calculé ne serait alors pas pertinent, puisqu'il manquerait une partie du revenu (revenu non salarié) pour le comparer avec le montant de la pension.

versé par les régimes complémentaires reste quant à lui stable à 560 euros entre ces mêmes générations. Au contraire, le montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (tous régimes) des retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique diminue entre les générations nées en 1950 et en 1953. Dans la FPE civils, il passe ainsi de 2 280 euros à 2 230 euros (*tableau 1)*. À la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), il passe de 1 720 euros à 1 690 euros.

Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes *(graphique 3)*, en raison notamment de carrières moins favorables et moins souvent complètes. Cet écart se réduit au fil des générations, du fait de la hausse de leur niveau de qualification, de l'allongement de leur durée de carrière et de la mise en place, dans les années 1970, de dispositifs de validation de trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants ainsi que de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces dernières ont en effet vraisemblablement induit une hausse de l'activité féminine. Ainsi, la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des femmes résidant en France est inférieure de 57 % à celle des hommes parmi les retraitées et retraités nés en 1930, de 40 % parmi celles et ceux nés en 1946, et de 29 % pour ce qui concerne la génération née en 1956.

L'écart se réduit également parmi les générations les plus récentes, car les hommes perçoivent des montants de pension moins importants qu'avant, la proportion d'entre eux ayant effectué une carrière complète diminuant.

Une partie des écarts de pensions entre femmes et hommes s'explique ainsi par des différences de durée de carrière. Une fois cet effet neutralisé grâce au calcul des pensions en EQCC, les inégalités de pension sont moins élevées. Elles continuent de baisser au fil des générations, mais

Tableau 2 Écarts entre le montant brut moyen de la pension de droit direct de la génération née en 1940 et les montants des générations nées en 1946, 1950 et 1956, dans les régimes de base

En %

	Montant mensuel (écart par rapport à la génération 1940)			Montant mensuel en EQCC (écart par rapport à la génération 1940)		
	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1956	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1956
Régime général[1]	7	11	15	2	3	5
FPE civils[2]	-1	-6	-9	1	-3	-5
CNRACL[2]	5	-1	-3	4	2	2
FSPOEIE	2	7	13	2	11	16
CNIEG	-4	1	14	0	8	19
SNCF	5	4	10	6	7	10
CRPCEN	2	-4	-3	-2	-2	-2

EQCC : équivalent carrière complète.
1. Le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2023), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au taux plein même avec une carrière incomplète) n'a pas été pris en compte (voir encadré de la fiche 11).
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les montants sont observés pour des générations différentes, à la fin de l'année 2023.
Champ > Retraités ayant perçu une pension de droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2023.

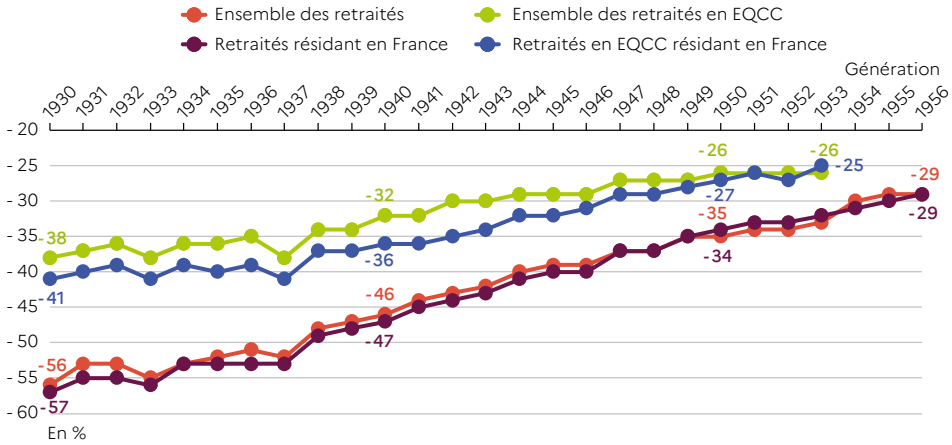
dans une moindre mesure. La pension en EQCC des femmes résidant en France est ainsi inférieure de 41 % à celle des hommes parmi la génération née en 1930, et de 25 % parmi celle née en 1953. Cependant, même calculés en EQCC, les écarts de pensions restent élevés entre les deux sexes. Ils reflètent en effet les écarts de salaires, notamment liés à des différences de quotité de travail et de secteur d'activité qui subsistent entre eux.

Le taux de remplacement du salaire par la retraite continue de diminuer au fil des générations dans le secteur public

Dans la mesure où le montant de la pension de retraite dépend du revenu d'activité, il est usuel de comparer les pensions aux salaires (ou revenus d'activité) des assurés pour apprécier les variations de revenus entre la période active et la période de retraite. Le taux de remplacement à la liquidation est l'indicateur qui rend compte de cette variation à l'échelle individuelle. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite à la liquidation (tous régimes de base et complémentaires confondus) et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière *(encadré 1)*.

Parmi les retraités de la génération née en 1950 ayant accompli une carrière complète, hors retraités ayant pour régime principal ou terminant leur carrière dans un régime de non-salariés, le taux de remplacement net médian s'élève à 74,7 % fin 2016 *(graphique 4)*. Les taux de remplacement des hommes sont globalement supérieurs à ceux des femmes au sein des générations nées dans les années 1940. Cet écart se réduit au fil des générations, les taux de remplacement médians étant équivalents parmi les retraités nés en 1950. Le taux de remplacement médian diminue entre les générations nées en 1938 et en 1948, car les montants de leurs pensions ont moins augmenté de l'une à l'autre que les salaires de fin de carrière.

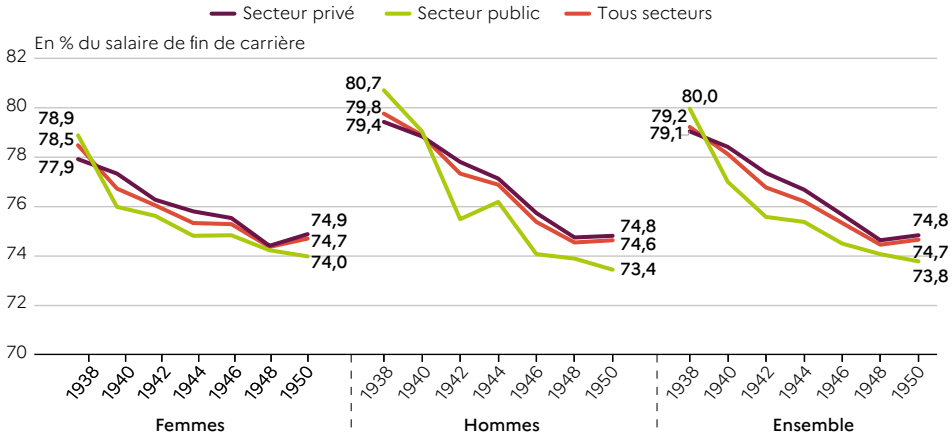
Graphique 3 Évolution au fil des générations de l'écart entre les montants de pension des femmes et des hommes



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données des générations nées en 1954 ou après sont issues du modèle ANCETRE. Celui-ci donne uniquement la possibilité de connaître la pension moyenne, pas la pension en EQCC.
Lecture > La pension de droit direct des femmes résidant en France de la génération née en 1953 est, en moyenne, inférieure de 32 % à celle des hommes. Cet écart est de 25 % en EQCC.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension pour ce qui concerne les générations nées de 1930 à 1953 et à l'âge de 67 ans pour ce qui concerne celles nées en 1954, en 1955 et en 1956. Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE.

Le taux de remplacement médian des personnes nées en 1950 et ayant terminé leur carrière dans le secteur public continue de décroître. Cela pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des différentes réformes des retraites mises en œuvre depuis 2003 (instauration de la décote, alignement des durées d'assurance requises), ainsi que l'augmentation de la part des primes dans la rémunération. Le taux de remplacement médian des retraités nés dans les années 1950 se stabilise en revanche dans le secteur privé. ■

Graphique 4 Taux de remplacement médian des retraités anciens salariés à carrière complète, par génération



Note > Le secteur d'activité (privé ou public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec le secteur public.
Lecture > La moitié des hommes nés en 1938 et ayant terminé leur carrière dans le secteur public perçoivent une pension de retraite correspondant à moins de 80,7 % du salaire moyen qu'ils touchaient avant leur départ à la retraite. La moitié des hommes quant à eux nés en 1950 et ayant terminé leur carrière dans le secteur public perçoivent une retraite correspondant à moins de 73,4 % du salaire qu'ils touchaient avant leur départ à la retraite.
Champ > Retraités de droit direct à carrière complète, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou les régimes spéciaux, résidant en France et pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, panel Tous salariés.

Pour en savoir plus

> **Aubert, P.** (2011, septembre). Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations. Paris, France : DREES, *Documents de travail*, 107.
> **Aubert, P. *et al.*** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. Paris, France : DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2023, janvier). Séance du 26 janvier 2023. Effet noria (document 3 : Les évolutions de niveaux de pension de retraite par génération).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux.
> **Senghor, H.** (2015, juillet). Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 926.

07 La pension des nouveaux retraités

Fin 2023, les nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct brute (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) de 1 557 euros par mois en moyenne, soit une baisse de 2,9 % en euros constants par rapport à l'année précédente. Parmi eux, les femmes touchent une pension moyenne inférieure de 28 % à celle des hommes, ce qui reste voisin du niveau constaté en 2022. La pension moyenne des nouveaux retraités est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des retraités. Elle ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires futures. En outre, elle fluctue fortement d'une année à l'autre, du fait des évolutions conjoncturelles du flux de nouveaux retraités.

Une pension brute moyenne de 1 557 euros par mois pour les nouveaux retraités

Fin 2023, la pension brute moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) des primo-liquidants tous régimes résidant en France *(encadré 1)* s'élève à 1 557 euros bruts *(tableau 1)*, soit à 1 435 euros nets des prélèvements sociaux. Cette pension brute moyenne a diminué de 2,9 % en euros constants en un an[1], compte tenu d'une inflation de 3,7 % en 2023. Ce constat s'inscrit plus largement dans une tendance à la baisse commencée en 2017. Entre 2016 et 2023, la pension moyenne des nouveaux liquidants baisse ainsi de 13 % en termes réels.

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer cette tendance. La mise en œuvre, au 1er juillet 2017, de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) contribue à une variation significative du niveau de la pension des polypensionnés des régimes affiliés, et ce, pendant plusieurs années après son entrée en vigueur[2] (voir encadré 3 de la fiche 2). Selon les personnes, la Lura augmente ou réduit le montant de la pension. En effet, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation diminue la pension, toutes choses égales par ailleurs. À l'inverse, la mise en commun des salaires et des revenus d'activité portés au compte l'augmente[3]. Au total, les effets à la baisse l'emportent à court terme sur ceux à la hausse.

Dans la fonction publique, l'évolution des pensions liquidées dépend aussi des traitements de fin de carrière, eux-mêmes liés aux revalorisations du point d'indice (gelé entre 2018 et 2021). La variation des pensions relève également de la variation du rendement[4] dans les régimes complémentaires, notamment dans le régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et de l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Enfin, l'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités peut tenir à des effets de composition, qui résultent des calendriers de relèvement des âges d'ouverture des droits (AOD) et d'annulation de la décote (AAD) [voir fiches 2 et 16].

---

1. L'évolution de l'indice des prix (y compris tabac) pendant la même période est de +3,7 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année).
2. Cette mesure joue en effet non seulement sur l'évolution en 2017, mais également sur celles des années qui suivent – du fait de sa montée en charge progressive, liée à la condition d'éligibilité selon l'année de naissance.
3. La mise en commun des salaires abaisse le salaire annuel moyen de certains assurés, mais ces cas restent rares.
4. Le rendement correspond au montant de pension obtenu pour un euro de cotisation. À l'Agirc-Arrco, par exemple, cela correspond au rapport entre la valeur de service au moment de la liquidation de la pension et la valeur d'achat du point au moment du paiement de la cotisation.

Encadré 1 Les nouveaux retraités

Les nouveaux retraités (liquidants) d'un régime sont les personnes ayant demandé et obtenu un droit direct de retraite versé sous forme de rente dans ce régime au cours de l'année. Un même retraité a la possibilité d'obtenir des droits dans les divers régimes auxquels il a cotisé à des dates différentes et ainsi liquider sa pension de retraite en plusieurs fois. Dans le cadre de la liquidation unique des régimes alignés (Lura), s'il a cotisé dans plusieurs régimes alignés, il liquidera sa pension en une seule fois.

Dans le champ « tous régimes », les assurés sont considérés comme liquidants l'année où ils liquident un premier droit direct de retraite. Ils sont à ce titre également qualifiés de primo-liquidants. La pension d'un primo-liquidant est parfois inférieure à celle dont il bénéficiera à terme. La date à laquelle le retraité obtient son droit est celle d'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Elle est susceptible de différer de la date de son premier versement.

Tableau 1 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct des nouveaux retraités, par régime de retraite, fin 2023

	Montant mensuel (en euros)	Évolution du montant mensuel 2022-2023[4] (en %)	Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)	Écart entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
Régime général[1]	776	-2,8	-25,0	6
Agirc-Arrco[2]	471	3,2	-45,0	-11
MSA salariés	595	-2,1	-0,3	119
MSA non-salariés	419	-0,4	-40,0	1
FPE civils[3]	2 327	-2,1	-10,5	5
CNRACL[3]	1 364	-3,6	-6,3	-3
Ircantec	151	-1,5	-34,0	7
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus)[3]	**1 529**	**-3,1**	**-28,1**	**-5**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, résidant en France, tous régimes (montant y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus)[3]	**1 557**	**-2,9**	**-28,0**	**-7**

1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum légal de départ à la retraite au cours de l'année (voir fiche 23).
4. L'évolution du montant mensuel est corrigée de l'évolution de l'indice des prix (y compris tabac) pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Les montants moyens présentés sont hors majoration de pension pour trois enfants ou plus, sauf mention contraire. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

L'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités de l'année, qui fluctue sensiblement d'une année à l'autre, doit donc être appréhendée avec prudence. Une approche par génération est préférable (voir fiche 6).

Une évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités variable selon les régimes

Jusqu'à la mise en place de la Lura en 2017 et pour les assurés nés en 1953 ou après, chaque régime versait sa part de pension à l'assuré. Désormais, un seul de ces régimes (celui de fin de carrière) liquide la pension au titre des trois, en agrégeant la durée validée dans chacun et en mettant en commun les salaires. Ainsi, la pension versée par le dernier régime d'affiliation correspond à l'intégralité des droits acquis au sein des régimes alignés auxquels l'assuré a cotisé lors de sa carrière. Ce dispositif conduit à diminuer le nombre de nouveaux liquidants dans chaque caisse et, surtout, explique la hausse de la pension moyenne des nouveaux retraités dans le régime de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés et à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) jusqu'en 2020.

À compter de 2021, la quasi-totalité des assurés qui liquident leurs droits sont nés en 1954 ou après. De ce fait, les effets de la Lura par régime sont quasiment terminés si l'on compare les pensions moyennes en flux d'une année à l'autre.

En 2023, la pension moyenne des nouveaux retraités est en baisse de 2,1 % en euros constants à la MSA salariés et de 2,8 % au régime général (y compris l'ex-SSI). Elle diminue de 1,5 % à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), de 0,4 % à la MSA non-salariés %, de 2,1 % dans le régime de la fonction publique civile de l'État (FPE civils) et de 3,6 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Par ailleurs, la pension moyenne des nouveaux retraités augmente de 3,2 % à l'Agirc-Arrco. Cette hausse est portée par la revalorisation de 4,9 % des pensions dans ce régime en novembre 2023.

La baisse des pensions (en euros constants) des nouveaux retraités s'explique principalement par une faible revalorisation des pensions de retraite de base en 2023 (+0,8 % au régime général), dans un contexte où l'inflation, bien que moins forte par rapport à 2022, atteint 3,7 % (voir fiche 4).

Ces évolutions résultent aussi, pour partie, de la modification du profil des nouveaux retraités en 2023 par rapport à 2022, en raison notamment des changements des bornes d'âge (AOD et AAD) à la suite des réformes de 2010 et de 2023. En effet, par rapport à 2022, davantage de retraités partent à l'AAD en 2023, tandis que moins de personnes atteignent l'AOD (voir encadré 1 de la fiche 2 de l'édition précédente). Or, les retraités avec de faibles pensions sont surreprésentés parmi ceux partant à ces deux bornes d'âge. Ces modifications n'ont toutefois pas le même effet dans tous les régimes. L'évolution des niveaux de pension des nouveaux retraités dépend en outre des évolutions tendancielles, d'année en année, relatives aux caractéristiques socioprofessionnelles des assurés ou des durées passées dans chacun d'entre eux.

L'écart des pensions tous régimes des nouveaux retraités reste stable entre les femmes et les hommes

En 2023, la pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) est inférieure de 28 % à celle des hommes. L'écart entre les deux sexes baisse ainsi de 1 point par rapport à 2022.

Si, dans chacun des régimes, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes sont notables, c'est à l'Agirc-Arrco qu'il est le plus élevé du fait d'un moindre poids des dispositifs de solidarité dans ce régime[5]. Le montant de la pension des femmes primo-liquidantes y est ainsi inférieur de près de moitié à celui des hommes. L'écart est également élevé à la MSA non-salariés. Dans les autres régimes, il est plus

5. En particulier, il n'existe pas de minimum de pension à l'Agirc-Arrco, alors que ce dispositif bénéficie le plus aux femmes.

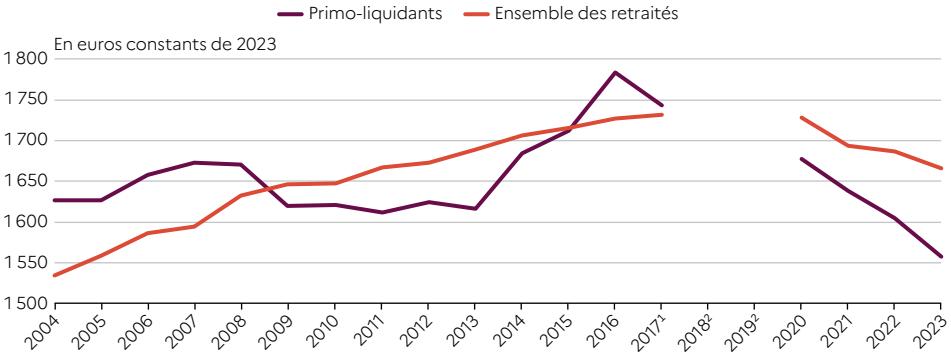
souvent compris entre 10 % et 40 %. La pension des femmes est inférieure de 9 % à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP), de 6 % à la CNRACL, et de 12 % à la Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN). À la MSA salariés, la pension moyenne des nouveaux retraités est identique entre les hommes et les femmes.

La pension moyenne des primo-liquidants est inférieure à celle de l'ensemble des retraités

En 2023, tous régimes confondus, la pension brute moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) des primo-liquidants résidant en France est plus faible que celle de l'ensemble des retraités : 1 557 euros contre 1 666 euros par mois *(graphique 1)*. Néanmoins, la pension moyenne des primo-liquidants ne reflète pas l'intégralité du montant de retraite que percevront, à terme, ces retraités. En effet, une part non négligeable d'entre eux liquideront un autre droit direct dans au moins un autre régime.

Compte tenu de la Lura, les éventuelles liquidations complémentaires sont toutefois moins nombreuses en 2023 que par le passé. À cela peuvent s'ajouter des révisions du montant de certaines pensions à la suite, notamment, des délais de gestion pour apprécier l'éligibilité au minimum contributif (voir fiche 8). ■

Graphique 1 Montants bruts mensuels moyens de la pension de droit direct



1. L'entrée en vigueur de la Lura au 1er juillet 2017, qui implique une liquidation unique au sein des régimes alignés à partir de la génération née en 1953, a une influence sur l'évolution, d'une année à l'autre, des montants des pensions liquidées entre 2017 et 2020. Cela introduit une rupture de série pendant cette période.
2. Compte tenu de leur fragilité, les valeurs de 2018 et 2019 ne sont pas affichées (voir fiche 5).
Note > Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac). Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus).
Lecture > La pension brute mensuelle moyenne (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) de l'ensemble des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 666 euros au 31 décembre 2023. Celle des retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 557 euros.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Grave, N.** (2018, mars). Les effets attendus de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura). CNAV, *Cadr@ge*, 36.

08 Les bénéficiaires d'un minimum de pension

Fin 2020, 37 % des retraités de droit direct résidant en France bénéficient d'un minimum de pension. Cette part est plus faible parmi les retraités les plus jeunes, dont la liquidation est récente, en raison du durcissement des conditions d'attribution de ces minima depuis le 1er janvier 2012. Ainsi, au régime général, une pension sur six environ (18 %) liquidée en 2022 est portée au minimum contributif. Cette proportion était de 25 % en 2015 et de plus de 40 % avant 2012. En 2023, le minimum garanti est versé à 4 % des nouveaux retraités de la fonction publique civile de l'État, et à 25 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. La pension majorée de référence est quant à elle versée à 19 % des nouveaux retraités de la Mutualité sociale agricole non-salariés.

Près de quatre retraités sur dix bénéficient d'un minimum de pension dans un régime de base

Le montant de la pension de retraite versée à taux plein par le régime général ou par les régimes alignés ne peut être inférieur à un montant minimum appelé « minimum contributif ». Au 1er janvier 2025, ce dernier s'élève à 747,69 euros par mois hors majoration pour une carrière complète dans le régime (et à 893,65 euros avec la majoration, qui s'applique dès lors que la durée cotisée excède 120 trimestres). En cas de carrière incomplète, ce montant est versé au prorata de la durée validée pour la retraite *(encadré 1)*.

Les régimes de retraite des fonctionnaires ainsi que ceux des exploitants agricoles (base et complémentaire) prévoient également un minimum de pension, dont les règles d'attribution et de calcul diffèrent de celles du minimum contributif *(encadré 1)*. Enfin, la réforme des retraites de 2023 prévoit la création d'une majoration exceptionnelle de pension pour les personnes disposant d'un faible montant de pension et parties à la retraite avant le 1er septembre 2023 *(encadré 2)*.

Fin 2020, 5,8 millions de retraités de droit direct résidant en France bénéficient d'un minimum de pension (dont 4,0 millions dans leur régime principal), ce qui représente 37 % de cette population.

La part des nouveaux retraités touchant le minimum contributif a nettement diminué depuis 2012

Avant le changement entré en vigueur en 2012, la part des nouveaux retraités dont la pension était portée à un minimum était de plus de 40 % tous régimes confondus (44 % fin 2008). Cette part variait d'un régime à l'autre, de 7 % pour les anciens fonctionnaires civils de l'État à 45 % environ au régime général, et jusqu'à près de 75 % pour les anciens salariés agricoles *(graphique 1)*. Depuis 2012, avec la prise en compte, notamment pour les polypensionnés, de l'écrêtement du minimum selon le niveau des pensions tous régimes, cette part a nettement diminué. Tous régimes confondus, elle s'élève à 30 % fin 2012, à 24 % fin 2016 et à 21 % fin 2019. Par régime, entre 2008 et 2022, c'est surtout à la MSA salariés, au régime général et à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) qu'elle a le plus diminué, de respectivement 46 points, 25 points et 8 points.

En 2022, tout comme en 2021, 18 % des nouveaux retraités du régime général perçoivent une pension portée au minimum contributif[1]. À la MSA salariés, la part des pensions servies en 2022 au titre du minimum contributif est de 29 %, soit un niveau légèrement supérieur à celui de 2021.

1. Le chiffre pour 2023 n'est pas encore stabilisé. En effet, les règles d'attribution du minimum contributif instaurées en 2012 impliquent que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à la retraite de l'assuré. Cette mesure entraîne des retards dans les délais de traitement.

Encadré 1 Les minima de pension

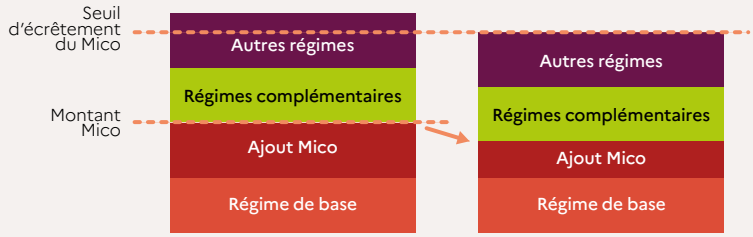
Minimum contributif

La loi du 31 mai 1983 institue le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse, qui est servi sans contrepartie de cotisations et uniquement sur des critères de niveau de ressources du ménage à partir de 65 ans ou à 62 ans en cas d'incapacité (voir fiche 25). En particulier, contrairement au minimum vieillesse, le minimum contributif ne dépend que de la carrière de l'assuré, non de ses autres ressources ni de celles de son éventuel conjoint. Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (par la durée validée, l'âge, ou en référence à une situation d'ex-invalidité ou d'inaptitude) y sont éligibles. Si la durée validée dans le régime correspond à celle requise pour une carrière complète, le minimum est versé en entier. Dans le cas contraire, il est calculé au prorata de la durée validée dans le régime.

La réforme des retraites de 2003 introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées. Cette majoration est destinée à porter la pension brute des assurés à carrière complète à 85 % du smic net. Depuis le 1er avril 2009, elle est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. Depuis cette date également, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (voir fiche 14).

Depuis le 1er janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à la retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant brut de la pension totale de droit direct n'excède pas un seuil fixé par décret (1 394,86 euros par mois à partir du 1er janvier 2025). En cas de dépassement du seuil après ajout du minimum contributif, le montant de ce dernier est partiellement ou totalement écrêté *(schéma)*.

Modalités d'écrêtement du minimum contributif (Mico), à la suite de la réforme de 2012



La réforme des retraites de 2023 prévoit une revalorisation du minimum contributif d'un montant de 100 euros au 1er septembre 2023. Cette revalorisation concerne les nouveaux assurés liquidant leur pension après le 1er septembre 2023. La hausse se décompose comme suit : 75 euros sur la majoration et 25 euros sur la partie non majorée. La réforme de 2023 modifie également la revalorisation du minimum contributif (avec ou sans majoration), en le faisant évoluer selon le smic et non plus selon le même indice que les pensions. Avec cette modification, un salarié ayant eu une carrière complète à temps plein et ayant été rémunéré au smic toute sa vie est assuré de percevoir une pension brute tous régimes (intégrant, le cas échéant, les pensions complémentaires et celles des autres régimes de base) au moins égale à 85 % du smic net. Le Comité de suivi des retraites est chargé de veiller à cet objectif. La réforme augmente aussi les petites pensions des personnes ayant liquidé leurs droits avant septembre 2023, sous la forme d'une majoration exceptionnelle (*encadré 2*).

Au 1er janvier 2025, le montant brut du minimum contributif s'élève à 747,69 euros par mois hors majoration (893,65 euros avec la majoration) pour une carrière complète.

Minimum garanti

Dans le régime de la fonction publique de l'État (FPE) civils et à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant n'est toutefois pas comparable, car dans la fonction •••

publique, les régimes sont dits « intégrés » (il n'y a pas de complémentaire assimilable à l'Agirc-Arrco). Comme pour le minimum contributif, le montant du minimum garanti est proratisé selon la durée validée dans le régime. Le calcul du taux de proratisation diffère cependant selon la durée validée. Il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de service effective.

Avant la réforme des retraites de 2010, le minimum garanti n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis le critère d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique). Depuis le 1er janvier 2011, cependant, pour en bénéficier, un fonctionnaire doit soit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit avoir atteint un âge minimum (âge d'annulation de la décote minoré d'un certain nombre de trimestres), soit avoir liquidé son droit à pension au titre de l'invalidité (pour lui, son conjoint ou son enfant invalide) ou au titre d'un taux de handicap de 80 %.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit l'écrêtement du minimum garanti (tout comme pour le minimum contributif). Toutefois, le décret fixant le seuil de pension tous régimes à ne pas dépasser n'est pas encore paru. Au 1er janvier 2025, le montant brut maximal du minimum garanti correspondant à une durée de service de 40 années est de 1 354,16 euros par mois. Ce minimum de pension n'est pas concerné par la réforme des retraites de 2023.

Pension majorée de référence et complément différentiel

À la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, les exploitants agricoles sont concernés par deux minima de pension : la pension majorée de référence (dans le régime de base) et le complément différentiel (dans le régime complémentaire obligatoire).

La pension majorée de référence, instaurée en 2009, est une majoration accordée lorsque la pension de base totale (forfaitaire et proportionnelle) est trop basse. Depuis le 1er février 2014, les exploitants agricoles qui prennent leur retraite n'ont plus besoin d'avoir cotisé une durée minimale (17,5 années avant la réforme) au régime des non-salariés agricoles pour bénéficier de cette majoration. Il leur suffit d'avoir liquidé une retraite de non-salarié agricole à taux plein (du fait de l'âge ou pour incapacité) ainsi que toutes les autres pensions des régimes dans lesquels ils ont été affiliés.

Depuis 2011, la pension majorée de référence, en plus de s'adresser aux chefs d'exploitation ou d'entreprise affiliés à la MSA non-salariés, peut être octroyée à leurs collaborateurs. Depuis la loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021, les pensions minimales de référence des chefs d'exploitation et des membres de leur famille sont unifiées. Auparavant, elle était plus faible d'environ 150 euros par mois pour les conjoints collaborateurs et aidants familiaux. Cette même loi porte le seuil d'écrêtement au niveau de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

La réforme de 2023 instaure une revalorisation de ce minimum de 100 euros au 1er septembre 2023, comme pour le minimum contributif (et le revalorise également selon le smic). Le plafond d'écrêtement est également revalorisé. Au 1er janvier 2025, la pension majorée de référence s'élève au même niveau que le minimum contributif majoré, soit à 893,65 euros, et le plafond d'écrêtement à 1 354,16 euros.

Le complément différentiel sous forme de points, instauré en 2015, est attribué dans le régime complémentaire de la MSA non-salariés. Il prend effet si la somme de toutes les pensions de retraite obligatoire perçues (de base et complémentaires) au sein du régime ne dépasse pas un plafond équivalent à 75 % du smic net pour une carrière complète. Pour une durée moindre, le complément différentiel est réduit dans la même proportion. À compter du 1er novembre 2021, le plafond est porté à 85 % du smic net agricole. Cette revalorisation intervient en application de la loi n° 2020-839 du 3 juillet 2020 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite des exploitants agricoles en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer (loi Chassaigne). Les conjoints collaborateurs et les aides familiaux ne sont pas éligibles au complément différentiel dans le régime complémentaire.

Enfin, la réforme des retraites de 2023 simplifie l'accès aux mesures de revalorisation des petites retraites agricoles des non-salariés. La condition d'attribution relative à la durée d'assurance et aux périodes reconnues équivalentes requises pour le taux plein est remplacée par une condition d'avoir liquidé sa pension de retraite de base de non-salarié agricole à taux plein.

Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités de la MSA salariés touchant le minimum contributif avoisinait quant à elle les 73 %. Dans ce régime, outre l'effet de la modification des règles d'attribution de ce dispositif à partir de 2012, la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) en 2017 a eu pour effet d'augmenter les pensions des nouveaux retraités, et donc de diminuer la proportion de bénéficiaires.

En 2023[2], par rapport à 2022, la part des nouvelles pensions portées au minimum garanti est restée stable dans la fonction publique de l'État (FPE) civils (à hauteur de 3,8 %) ainsi qu'à la CNRACL (à hauteur de 25 %)[3].

Enfin, 19 % des nouveaux retraités du régime de base de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension en 2023, soit 10 points de plus par rapport à 2019. Cette hausse s'explique notamment par le rehaussement du plafond et par l'unification des pensions minimales entre les chefs d'exploitation et les membres de leur famille *(encadré 1)*.

Encadré 2 La majoration exceptionnelle introduite par la réforme de 2023

La réforme des retraites de 2023 prévoit d'attribuer une majoration exceptionnelle aux salariés du secteur privé, aux salariés agricoles, aux artisans et aux commerçants bénéficiant d'une retraite avant le 1er septembre 2023. Cette mesure s'applique à condition d'avoir cotisé au moins 120 trimestres. Elle constitue le pendant de la hausse du minimum contributif valable à compter de septembre 2023 *(encadré 1)*. En revanche, elle s'applique au champ des personnes déjà pensionnées.

En cas de carrière complète, le montant maximal de la majoration exceptionnelle est de 100 euros par mois. Dans le cas contraire, il est proratisé en fonction de la durée. La majoration est assujettie à un écrêtement au sein du régime verseur. Une fois appliquée à la pension, celle-ci ne peut en effet pas dépasser le montant entier du minimum contributif majoré (soit 847,57 euros au 1er septembre 2023), lui-même également proratisé par la durée validée dans le régime. Comme pour le minimum contributif dans sa forme actuelle, elle est également soumise au seuil d'écrêtement tous régimes (1 352,23 euros au 1er septembre 2023).

Pour calculer la majoration exceptionnelle, les caisses de retraite doivent donc disposer d'éléments sur la pension tous régimes des assurés. Pour cette raison, elle est appliquée en deux vagues, avec un effet rétroactif au 1er septembre 2023. La première vague, dont l'effet commence en 2023, concerne majoritairement les retraités repérés comme éligibles au minimum contributif dans son fonctionnement actuel. Il s'agit principalement de retraités partis à la retraite entre 2009 et 2022 *(tableau)*. La seconde vague, appliquée en 2024, porte sur le reste des bénéficiaires (liquidations les plus anciennes, travailleurs indépendants, personnes parties entre le 1er janvier et le 1er septembre 2023) et n'est pas prise en compte pour cette édition.

La première vague a bénéficié à près de 474 000 retraités pour un gain mensuel moyen de 50 euros bruts par mois. Les femmes représentent 67 % d'entre eux. En effet, leur pension est plus fréquemment portée au minimum contributif (dont les conditions d'attribution sont proches de celles de la majoration exceptionnelle) que celle des hommes, du fait de salaires en moyenne plus faibles •••

2. Dans les régimes de la fonction publique, en l'absence de parution du décret d'application, le minimum garanti n'est pas soumis à une condition d'écrêtement de la pension tous régimes. Le délai de traitement est donc moindre et la valeur de 2023 peut donc être mentionnée sans faire l'objet de révision majeure l'an prochain.

3. Cette part a fortement augmenté entre 2013 et 2014, en raison d'une évolution méthodologique dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). À partir de 2014, les invalides ayant 62 ans sont en effet pris en compte dans le flux des nouveaux retraités. La FPE civils et la CNRACL font l'objet d'un traitement particulier pour l'invalidité (voir fiche 23). Si, au régime général, les invalides basculent automatiquement en bénéficiaires d'une pension de retraite à 62 ans, ce n'est pas le cas des invalides de la fonction publique. La DREES reclasse ainsi les invalides de la fonction publique ayant 62 ans ou plus en pensionnés de retraite. Jusqu'à l'édition 2021 de cet ouvrage, les indicateurs relatifs aux nouveaux retraités de la CNRACL restaient toutefois calculés d'après le champ « hors invalides atteignant l'âge de 62 ans ». Ils sont, depuis l'édition 2022 de cet ouvrage, calculés d'après le champ « y compris les invalides atteignant l'âge de 62 ans ». Dans la présente édition, ce traitement fait l'objet d'une rétropolation (jusqu'en 2014).

durant la carrière. De plus, le montant moyen de la majoration exceptionnelle est plus important pour elles (57 euros bruts mensuels) que pour eux (36 euros). Ce résultat peut provenir d'un effet moins grand des seuils d'écrêtement du fait d'un niveau de pension tous régimes plus faible.

Effectifs de bénéficiaires et montant brut mensuel moyen de la majoration exceptionnelle à la CNAV en 2023

Année de liquidation	Retraités bénéficiant du minimum contributif			Retraités ne bénéficiant pas du minimum contributif		
	Effectifs de pensionnés concernés par la majoration exceptionnelle	Montant brut mensuel moyen de la majoration exceptionnelle (en euros)	Montant brut mensuel moyen de la pension au régime général des bénéficiaires avec majoration (en euros)	Effectifs de pensionnés concernés par la majoration exceptionnelle	Montant brut mensuel moyen de la majoration exceptionnelle	Montant brut mensuel moyen de la pension au régime général des bénéficiaires avec majoration
2009	12 009	36	555	-	-	-
2010	46 104	50	695	-	-	-
2011	38 235	48	668	-	-	-
2012	28 741	53	684	5 872	26	483
2013	35 558	53	681	7 440	25	460
2014	34 855	51	666	5 500	21	381
2015	30 420	51	650	4 153	21	395
2016	31 916	51	655	4 842	23	401
2017	32 368	55	675	5 225	26	433
2018	31 197	58	697	4 172	25	346
2019	25 992	57	674	3 326	25	345
2020	24 364	58	679	3 200	27	340
2021	25 313	58	663	3 363	28	342
2022	24 405	57	650	5 263	30	335

Lecture > La première vague de la majoration exceptionnelle a bénéficié à 24 364 retraités de la CNAV ayant liquidé leurs droits en 2020 et qui bénéficiaient déjà du minimum contributif, pour un montant brut mensuel moyen de 58 euros. En tenant compte de cette majoration, le montant brut mensuel moyen de la pension de ces retraités est de 679 euros au régime général.
Champ > Retraités de droit direct du régime général.
Source > CNAV.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir un minimum de pension

D'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), tous régimes confondus, 21 % des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit en 2019 bénéficiaient au moins d'une pension portée au minimum contributif ou garanti *(graphique 1)*.

Fin 2020, parmi les retraités de la génération née en 1953[4] et résidant en France, une personne sur quatre dispose d'une pension majorée par un dispositif de minimum *(tableau 1)*. Les femmes sont davantage concernées que les hommes (34 % contre 15 %), ce constat étant toujours valable pour les seuls assurés à carrière complète.

Notamment, parmi les monopensionnés ayant effectué une carrière complète, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à percevoir un minimum de pension (24 % contre 4 %). Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes au cours de leur vie active, qui peuvent eux même traduire des écarts de quotité de travail. Parmi les bénéficiaires d'un minimum, comme parmi l'ensemble des retraités, le

4. La génération née en 1953 est la plus récente à être partie à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2020.

montant de l'avantage principal de droit direct moyen des femmes est en effet nettement inférieur à celui des hommes (voir fiche 5).

Les polypensionnés ont plus souvent une pension portée au minimum que les monopensionnés

Parmi les retraités de la génération née en 1953 ayant une carrière complète et résidant en France, les polypensionnés bénéficient un peu plus souvent d'un minimum de retraite que les monopensionnés. Parmi les premiers, 24 % perçoivent ainsi un minimum (de leur régime principal pour plus de la moitié d'entre eux), contre 14 % parmi les seconds.

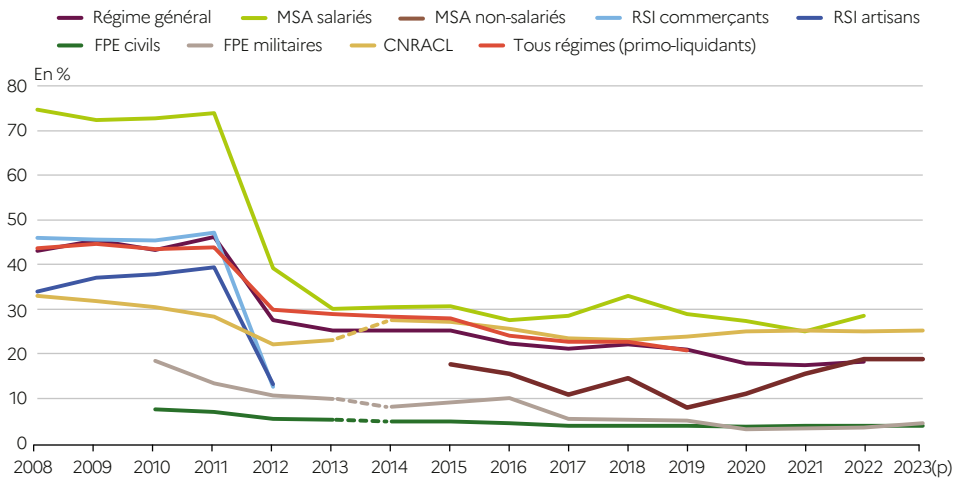
Les polypensionnés perçoivent majoritairement leur minimum de pension de leur régime principal, compte tenu, d'une part, de la condition de montant maximal tous régimes instaurée en 2012 et, d'autre part, des mesures de simplification de l'architecture des régimes alignés (Lura, puis intégration de la Sécurité sociale des indépendants [SSI] au régime général).

Parmi les pensionnés du régime général nés en 1953 et résidant en France, 25 % perçoivent une pension portée au minimum dans leur régime principal *(tableau 2)*. Cette proportion est assez voisine parmi les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (22 %) et parmi les salariés agricoles (20 %), mais nettement plus faible parmi les fonctionnaires civils de l'État (6 %).

Des carrières plus courtes, marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail

Globalement, les personnes qui perçoivent un minimum de pension dans leur régime principal ont souvent des carrières plus courtes que les autres retraités *(tableau 3)*. En effet, fin 2020, les bénéficiaires nés en 1953 et résidant en France ont en moyenne validé 139 trimestres pour la retraite (34 années), contre 166 trimestres (41,5 années) pour les assurés de cette génération

Graphique 1 Part des nouveaux retraités dont la pension a été portée à un minimum de pension, par régime de retraite



(p) : données provisoires.
Note > Les données de 2013 et de 2014 (pour le régime général), et de 2012 à 2014 (pour la MSA salariés) ont été révisées du fait du traitement de dossiers antérieurs. Les données de 2013 à 2019 ne sont pas disponibles pour la SSI (et ex-RSI). Pour la CNRACL, le champ évolue en 2014 : il s'agit désormais des nouveaux retraités (y compris invalides) atteignant 62 ans. Jusqu'en 2013, il s'agissait des nouveaux retraités (hors invalides) atteignant 62 ans. Ce changement a été effectué à partir de l'édition 2023 du panorama.
Lecture > En 2021, 17,5 % des nouveaux retraités du régime général perçoivent le minimum contributif.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un droit direct au cours de l'année, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, EIR.

Tableau 1 Part des retraités nés en 1953, résidant en France et percevant un minimum de pension

En %

	Retraités percevant un minimum dans au moins un régime	dont retraités percevant un minimum dans leur régime principal	dont retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal	Retraités ne percevant aucun minimum	Ensemble
Toutes carrières					
Femmes	**34**	30	4	**66**	**100**
Hommes	**15**	11	4	**85**	**100**
Ensemble	**25**	21	4	**75**	**100**
Carrières complètes					
Femmes	**28**	23	5	**72**	**100**
Hommes	**10**	6	4	**90**	**100**
Ensemble	**18**	14	4	**82**	**100**
Retraités monopensionnés à carrière complète					
Femmes	**24**	24	-	**76**	**100**
Hommes	**4**	4	-	**96**	**100**
Ensemble	**14**	14	-	**86**	**100**

Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 11 % des hommes nés en 1953 perçoivent un minimum de pension dans leur régime principal.
Champ > Retraités d'une pension de droit direct d'un régime de base, nés en 1953, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

Tableau 2 Part des retraités nés en 1953, résidant en France et percevant un minimum de pension, selon le régime principal d'affiliation

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Anciens salariés à titre principal	**31**	**11**	**22**	**3**	**3**	**3**
Régime général	35	12	25	3	3	3
FPE civils	7	5	6	1	1	1
FPE militaires	25	8	10	nd	2	2
MSA salariés	24	17	20	7	6	6
CNRACL	23	20	22	2	4	3
Régimes spéciaux[1]	2	1	1	18	7	9
Anciens non-salariés à titre principal	**24**	**13**	**17**	**22**	**20**	**21**
MSA non-salariés	40	20	27	26	24	25
Ensemble	**30**	**11**	**21**	**4**	**4**	**4**

nd : non disponible.
1. Régimes spéciaux : SNCF, RATP, CNIEG, Enim, etc.
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Parmi les retraités de droit direct nés en 1953 (tous régimes confondus), 21 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1953, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

ne percevant aucun minimum de pension. Par ailleurs, la durée moyenne cotisée au titre de l'emploi est beaucoup plus faible parmi les retraités percevant un minimum de pension dans leur régime principal (99 trimestres, soit 24,75 ans) que parmi ceux qui n'en bénéficient pas (151 trimestres, soit 37,75 ans). Les bénéficiaires nés en 1953 et résidant en France comptent ainsi 29 % de trimestres non cotisés au titre de l'emploi[5] parmi leurs trimestres validés. En outre, 42 % ont une carrière complète, contre 71 % des retraités ne percevant aucun minimum de pension. Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires des minima de pension. Elles représentent ainsi 71 % des bénéficiaires nés en 1953 et résidant en France, contre 52 % de l'ensemble des retraités de droit direct de cette génération.

Parmi les bénéficiaires d'un minimum de pension nés en 1953 et résidant en France, 36 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou pour invalidité (contre 8 % de ceux ne touchant aucun minimum de retraite). Au sein de cette génération, les retraités qui perçoivent un minimum de pension de leur régime principal liquident par ailleurs plus tardivement leurs droits (à 62,6 ans en moyenne) que les retraités ne percevant aucun minimum de pension (qui partent à 61,6 ans). Ces bénéficiaires sont par ailleurs plus nombreux à partir à la retraite à l'âge d'annulation de la décote (AAD) ou après (25 % contre 8 %). En effet, les assurés qui ne peuvent atteindre le taux plein par la durée sont incités à attendre l'AAD pour en bénéficier, et ainsi devenir éligibles au minimum de pension, proratisé le cas échéant *(encadré 1)*.

Tableau 3 Carrière des retraités nés en 1953, résidant en France et percevant un minimum de pension

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %) :									
nés à l'étranger	17	26	**20**	10	11	**11**	14	15	**15**
avec carrière complète	44	38	**42**	78	76	**77**	65	76	**71**
partis pour inaptitude ou pour invalidité	33	46	**36**	16	19	**18**	8	9	**8**
partis à l'AAD ou après	27	19	**25**	8	4	**6**	9	8	**8**
polypensionnés	25	42	**29**	100	100	**100**	30	37	**33**
Âge de liquidation moyen	62,7	62,2	**62,6**	61,6	60,3	**61,0**	61,8	61,4	**61,6**
Taux de proratisation moyen	0,8	0,8	**0,8**	1,1	1,0	**1,0**	0,9	1,0	**1,0**
Durées validées moyennes tous régimes (en trimestres)	141	135	**139**	172	167	**169**	165	167	**166**
Durées validées moyennes tous régimes hors MDA (en trimestres)	122	134	**125**	154	166	**160**	150	166	**159**
Durées cotisées moyennes tous régimes (en trimestres)	90	126	**99**	132	158	**146**	139	162	**151**
Part des durées non cotisées dans les durées validées (en %)	37	7	**29**	22	5	**13**	16	3	**9**

AAD : âge d'annulation de la décote (66 ans et 2 mois pour la génération 1953) ; MDA : majorations de durée d'assurance (par exemple, pour enfant).
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière.
Lecture > 17 % des femmes nées en 1953 et percevant un minimum dans leur régime principal sont nées à l'étranger.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1953, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

5. Trimestres validés au titre du chômage, de la maladie, de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), des majorations de durée d'assurance, etc.

La pension de droit direct moyenne des retraités nés en 1953, résidant en France et percevant un minimum de pension dans leur régime principal est de 750 euros bruts mensuels, les majorations liées au minimum de pension s'élevant à 140 euros en moyenne *(tableau 4)*.

Pour ces retraités, le minimum de pension représente en moyenne 25 % de la pension de droit direct ; pour un quart d'entre eux, il en représente moins de 10 %. À l'opposé, pour un quart d'entre eux également, cette part est supérieure à 35 %. ■

Tableau 4 Montants bruts de pension des retraités nés en 1953, résidant en France et percevant un minimum

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Montants mensuels moyens de pension (en euros bruts)									
Pension de droit direct (y compris minimum)	740	800	**750**	1 220	1 460	**1 350**	1 550	2 070	**1 830**
dont majorations liées au minimum de pension	140	130	**140**	110	70	**90**	0	0	**0**
Pension de droit direct en équivalent carrière complète	960	1 040	**980**	1 240	1 450	**1 350**	1 660	2 080	**1 890**
Pension totale (y compris réversion)	850	820	**840**	1 330	1 480	**1 410**	1 650	2 080	**1 880**
Part du minimum dans la pension de droit direct (en %)									
Moyenne	25	23	**25**	10	5	**8**	-	-	**-**
Premier quartile	11	8	**10**	2	1	**2**	-	-	**-**
Médiane	22	18	**21**	7	3	**5**	-	-	**-**
Dernier quartile	35	34	**35**	16	7	**12**	-	-	**-**

Note > La pension de droit direct comprend la majoration pour trois enfants ou plus. La pension totale inclut le droit direct, le droit dérivé et la majoration pour trois enfants ou plus.
Lecture > Le minimum de pension représente 25 % en moyenne du droit direct des retraités nés en 1950 et percevant un minimum dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1953, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

Pour en savoir plus

> Données complètes sur les caractéristiques des retraités disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Chantel, C., Plouhinec, C.** (2014, avril). La réforme du minimum contributif applicable en 2012. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 54.
> **Chopard, M. *et al.*** (2025, avril). Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite. DREES, *Les Dossiers de la DREES,* 130.
> **Chopard, M.** (2024, février). En 2024, la réforme du minimum contributif augmente la pension de 185 000 nouveaux retraités. DREES, *Études et Résultats*, 1297.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2023, novembre). La majoration exceptionnelle des retraites personnelles ayant pris effet avant le 1er septembre 2023. Circulaire 2023-21.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2023, février). Réunion du Conseil du 16 février 2023 (documents 4 et 4 bis).

09 Le niveau de vie des retraités

Le niveau de vie médian des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population. Le montant de leur pension est en moyenne moins élevé que les revenus des actifs, mais cela est contrebalancé par le fait qu'ils ont plus rarement des enfants à charge. Les pensions de retraite demeurent l'essentiel du revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité. Les personnes retraitées sont sous-représentées parmi les 20 % des Français ayant le niveau de vie le plus bas. Aussi, le taux de pauvreté des retraités est plus faible que celui de l'ensemble de la population (10,0 % contre 14,4 % en 2022). La redistribution réalisée par le système fiscal (impôt sur le revenu, CSG, CRDS, etc.) et social (minima sociaux, aides au logement, etc.) réduit le taux de pauvreté des retraités de 3,3 points de pourcentage en 2022.

Le niveau de vie médian des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population

L'examen des seules pensions de retraite ne rend pas précisément compte du niveau de vie des retraités. En effet, leur revenu est principalement composé de ces pensions, mais d'autres ressources s'y ajoutent (voir *infra*). En outre, à revenus comparables, la composition du ménage affecte son niveau de vie. Pour mesurer et analyser ce qu'on appelle communément le « niveau de vie », les économistes utilisent en effet un indicateur précis, qui dépend du revenu disponible du ménage et de sa composition. Le revenu disponible correspond aux ressources que le ménage possède pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité (salaire, revenu d'indépendant), les revenus de remplacement (allocation chômage, préretraite, pension de retraite, pension d'invalidité, etc.), les pensions alimentaires, les revenus du patrimoine et les prestations sociales monétaires non contributives (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux, prime d'activité, contrat d'engagement jeune, aides exceptionnelles liées à l'inflation[1], etc.), nets des impôts directs et des cotisations et contributions sociales. Le niveau de vie d'un ménage est égal à son revenu disponible divisé par son nombre d'unités de consommation (UC). Le nombre d'UC d'un ménage correspond à la somme des UC de chacun de ses membres : 1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. On attribue à tous les individus d'un ménage le même niveau de vie.

En 2022, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee *(encadrés 1 et 2)*, les retraités vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire (hors institution) ont un niveau de vie médian de 2 030 euros par mois, soit l'équivalent de celui de l'ensemble de la population *(tableau 1 et graphique 1)*[2]. Le plus faible nombre d'UC représenté par les ménages dont au moins l'un des membres est retraité compense le revenu disponible en moyenne plus faible de ces derniers *(tableau 2)*. Ce nombre inférieur d'UC est notamment dû au fait que ces ménages ont plus rarement des enfants à charge.

1. En 2022, deux aides exceptionnelles ont été versées à certains ménages pour faire face à la hausse des prix : l'indemnité inflation versée entre décembre 2021 et février 2022, et l'aide exceptionnelle de solidarité (dite « prime de rentrée ») versée à l'automne 2022.
2. L'Insee a publié le 7 juillet les données sur le niveau de vie en 2023 mais, au moment de la rédaction de cette fiche, la DREES ne disposait pas des microdonnées correspondantes.

Par ailleurs, les retraités sont davantage propriétaires de leur logement que l'ensemble de la population[3]. En 2019[4], en valorisant l'avantage que procure le fait d'être propriétaire sur le niveau de vie[5], le niveau de vie médian des retraités était supérieur de 9,5 % à celui de l'ensemble de la population (contre +3,3 % sans en tenir compte).

Comme les pensions de retraite constituent la majeure partie des ressources des retraités (voir *infra*), l'évolution du niveau de vie moyen de ces derniers (sans tenir compte de l'avantage d'être propriétaire de son logement) est influencée par celle de la pension moyenne *(graphique 2)*. Ces évolutions sont cependant loin d'être identiques. En particulier, de 2012 à 2017, le niveau de vie des retraités a moins dynamiquement évolué en moyenne que le montant net des pensions, notamment parce que les revenus du patrimoine ont diminué dans un contexte de faible rendement.

Au cours des dix dernières années, le niveau de vie médian des retraités a suivi une évolution globalement similaire à celui de l'ensemble de la population, tout en lui restant supérieur pendant la majeure partie de la période *(graphique 1)*. Il connaît cependant une plus forte croissance entre 2014 et 2017, puis recule en 2018 sous l'effet conjugué de l'absence de revalorisation des pensions de base (voir fiche 4), de la sous-indexation des pensions complémentaires servies par le régime complémentaire fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), et de l'augmentation de la cotisation sociale généralisée (CSG)

Encadré 1 Le champ des retraités

Pour assurer la cohérence avec le reste de l'ouvrage, les retraités sont définis dans cette fiche comme les personnes âgées de 50 ans ou plus ayant perçu au moins un euro de pension de retraite au cours de l'année étudiée, y compris celles qui perçoivent encore des revenus d'activité dans le cadre du cumul d'un emploi et d'une retraite. Les personnes relevant du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), c'est-à-dire les allocataires du minimum vieillesse ne percevant aucune pension de retraite par ailleurs, ne sont pas considérées ici comme retraitées.

Cette définition diffère légèrement de celle utilisée dans les publications habituelles de la DREES ou de l'Insee qui s'appuient sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS). Ces dernières retiennent conventionnellement un champ des « ménages retraités » qui inclut également des personnes inactives de 50 ans ou plus percevant d'autres types de revenus de remplacement (par exemple, des pensions d'invalidité), mais qui à l'inverse exclut les personnes qui cumulent un emploi et une retraite. Cette différence de définition occasionne des différences de résultats.

Les ménages dont au moins l'un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite dans l'année. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont, eux, définis comme ceux dont la personne de référence et son éventuel conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont tous deux déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite dans l'année. L'un ou l'autre de ces ménages peut également compter des enfants ou d'autres personnes à charge, qui, elles, ne sont pas forcément retraitées.

3. D'après l'enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2023-2024 de l'Insee, 70 % des ménages dont la personne de référence est retraitée sont propriétaires de leur résidence principale, contre 57 % pour l'ensemble de la population.
4. L'information n'est pas disponible pour les années ultérieures.
5. La prise en compte de cet avantage se fait habituellement en ajoutant aux revenus des propriétaires un « loyer imputé » au titre du service de logement qu'ils produisent et autoconsomment, c'est-à-dire un loyer qu'ils se verseraient à eux-mêmes, compte tenu de la valeur qu'aurait leur logement sur le marché locatif. On retient ici un loyer imputé net de taxe foncière et brut d'intérêts d'emprunt. Le remboursement du principal d'un éventuel crédit immobilier, lui, n'est pas déduit, car il ne diminue pas le revenu du ménage mais correspond à une épargne, qui vient réduire d'autant son endettement et donc accroître son patrimoine net.

pour une partie des retraités. Entre 2018 et 2020, le niveau de vie médian des retraités augmente de nouveau, même si sa progression est un peu moins vive que celle en population générale. Les revalorisations des montants de pension sont alors inférieures à l'inflation. L'introduction des coefficients de minoration appliqués aux pensions servies par l'Agirc-Arrco lors des trois premières années de perception de la retraite (voir fiche 17) limite également l'augmentation des montants de pension pendant cette période *(encadré 3)*. Entre 2021 et 2022, dans un contexte de forte inflation, le niveau de vie des retraités diminue tandis que celui du reste de la population augmente, de sorte que les deux niveaux se rejoignent.

Encadré 2 L'enquête Revenus fiscaux et sociaux et le modèle Ines

L'enquête Revenu fiscaux et sociaux

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee est une opération statistique annuelle consistant, pour une année *n* donnée, en un appariement statistique du fichier de l'enquête Emploi en continu (données du quatrième trimestre de l'année *n*) avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la Direction générale des finances publiques (DGFiP) portant sur les revenus de l'année *n*, et avec les données sur les prestations perçues au cours de l'année *n* collectées auprès de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). L'édition 2022 de l'ERFS porte sur 44 000 ménages. Cette enquête fournit un panorama détaillé des revenus perçus par chaque ménage :

> les revenus individuels perçus par chaque membre du ménage, *i.e.* les revenus d'activité (salaire et revenus des indépendants) et de remplacement (pensions de retraite, allocations chômage) ;

> les revenus non individualisables, *i.e.* les prestations sociales non contributives (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux, contrat d'engagement jeune, prime d'activité, indemnité inflation) et les revenus du patrimoine ;

> les impôts acquittés par le ménage (par exemple, l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation).

En revanche, l'ERFS ne prend pas en compte certains revenus non imposables, comme les aides locales, les indemnités de licenciement ou la rémunération de l'épargne salariale.

L'ERFS donne la possibilité d'analyser les revenus ventilés selon des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.) et de mesurer le niveau de vie et la pauvreté monétaire des personnes. Son champ porte sur les ménages vivant en France métropolitaine, dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Sont donc exclus les ménages vivant en collectivités (foyers, hôpitaux, Ehpad, etc.), ainsi que les personnes vivant dans des habitations mobiles (mariniers, etc.) et les personnes sans abri.

Le modèle Ines

L'effet des mesures sociofiscales mises en œuvre en 2023 est mesuré à l'aide du modèle de microsimulation Insee-DREES (Ines). Ce modèle, géré conjointement par la DREES, l'Insee et la CNAF, simule – à partir des règles de calcul en vigueur – la plupart des prestations sociales perçues et des prélèvements directs acquittés par les ménages inclus dans le calcul du revenu disponible. Il donne ainsi l'opportunité de calculer le niveau de vie des ménages en fonction des dispositions fiscales et sociales.

Les pensions de retraite, les allocations chômage et les indemnités journalières pour maladie ou pour maternité, dans la mesure où elles visent au remplacement d'un revenu d'activité, sont traitées comme les revenus d'activité et les mesures les concernant ne sont à ce titre pas simulées, mais mesurée *via* l'ERFS. Le modèle Ines est adossé à l'ERFS portant sur les ménages ordinaires de France métropolitaine. L'édition de l'ERFS utilisée ici est celle de 2021, actualisée pour être représentative de l'année 2023 en prenant notamment en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2021 et 2023.

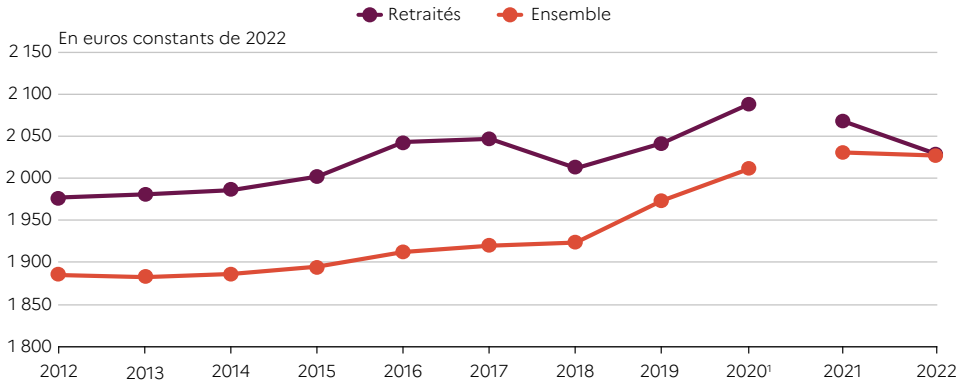
Par ailleurs, les mesures sociales et fiscales appliquées en 2023 engendrent une baisse du niveau de vie des ménages retraités, de 40 euros en moyenne cette année-là[6], contre 50 euros pour l'ensemble des ménages *(encadré 3)*. Cet effet, qui touche plus particulièrement les retraités les moins aisés, est le contrecoup de la non-reconduction des mesures exceptionnelles de soutien prises en 2022. Parmi elles, notamment, les revalorisations anticipées de certaines prestations

Tableau 1 Répartition et niveaux de vie moyens et médians mensuels des retraités en 2022, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

	Ensemble de la population	Retraités	Retraités dont le niveau de vie est…				
			<D2	[D2 ; D4[	[D4 ; D6[	[D6 ; D8[	≥D8
Effectifs (en milliers)	63 341	15 548	2 445	3 571	3 466	3 184	2 883
Répartition des retraités selon le décile de niveau de vie (en %)	-	-	16	23	22	20	19
Niveau de vie mensuel moyen (en euros)	2 340	2 350	1 100	1 600	2 030	2 550	4 470
Niveau de vie mensuel médian (en euros)	2 030	2 030	1 160	1 610	2 030	2 530	3 610
Niveau de vie mensuel maximal (en euros)	-	-	1 360	1 820	2 260	2 940	-

« Dx » est le x-ième décile de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.
Note > Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées.
Lecture > En 2022, 20 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 1 360 euros par mois. Leur niveau de vie mensuel médian est de 1 160 euros.
Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2022 ; calculs DREES.

Graphique 1 Évolution du niveau de vie mensuel médian des retraités et de l'ensemble de la population, de 2012 à 2022



1. Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production des données en 2020. De plus, l'enquête ERFS a été refondue en 2021. Les niveaux ne sont pas comparables avant et après cette rupture de série.
Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2012 à 2022 ; calculs DREES.

6. Cette baisse est une estimation obtenue grâce au modèle de microsimulation Ines (voir *encadré 2*), et ne concerne que l'effet des mesures sociofiscales. Elle ne présage en rien de l'évolution du niveau de vie en 2023. En effet, de nombreux autres facteurs peuvent avoir des conséquences sur celui-ci (évolution spontanée des différents revenus des ménages, de la structure des ménages, etc.). Au moment de la rédaction de cette fiche, le niveau de vie des ménages de 2023 n'est pas connu.

et minima sociaux, ainsi que le versement de l'indemnité inflation, de la prime exceptionnelle de rentrée et du chèque énergie. Les ménages retraités situés au-dessus du 7e décile de niveau de vie bénéficient quant à eux de la dernière phase d'exonération de la taxe d'habitation et, dans une moindre mesure, de la déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH). L'enquête Capacité, aides et ressources (CARE), réalisée par la DREES avec le soutien de la Caisse

Tableau 2 Décomposition du revenu disponible moyen des ménages en 2022, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

En %

Composantes du revenu disponible	Ensemble des ménages	Ménages dont au moins l'un des membres est retraité[7]...	dont le niveau de vie est...					Ménages dont l'ensemble des membres sont retraités[7]
			<D2	[D2 ; D4[	[D4 ; D6[	[D6 ; D8[	≥D8	
Revenus d'activité[1]	**72,5**	**17,6**	**4,0**	**8,1**	**10,8**	**17,4**	**28,4**	**6,8**
Revenus de remplacement et pension alimentaire[1]	**29,6**	**80,9**	**87,0**	**90,4**	**91,5**	**87,2**	**66,2**	**91,4**
Pension de retraite	26,8	79,7	84,8	88,4	90,2	85,8	65,6	91,1
Pension d'invalidité	0,7	0,7	1,1	1,0	0,8	0,8	0,4	0,2
Allocation chômage, préretraite et pension alimentaire	2,2	0,6	1,2	1,0	0,6	0,6	0,3	0,1
Revenus du patrimoine	**9,9**	**15,0**	**4,1**	**5,2**	**6,5**	**9,1**	**29,6**	**16,2**
Impôts directs[2]	**-17,5**	**-15,8**	**-6,9**	**-7,6**	**-10,7**	**-14,7**	**-24,6**	**-15,5**
Prestations sociales non contributives[3]	**5,5**	**2,2**	**11,8**	**3,8**	**1,8**	**1,0**	**0,3**	**1,1**
Allocations logement	1,0	0,4	3,6	0,6	0,1	0,1	0,0	0,1
Minima sociaux[4]	1,6	1,2	6,4	2,2	1,0	0,5	0,2	0,7
dont minimum vieillesse	0,2	0,5	4,9	0,7	0,2	0,1	0,0	0,2
Prestations familiales[5], prime d'activité, Contrat d'engagement jeune et aides exceptionnelles inflation[6]	2,9	0,5	1,7	1,0	0,6	0,4	0,1	0,4
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Revenu disponible mensuel moyen (en euros)	**3 520**	**3 030**	**1280**	**2 020**	**2 650**	**3 460**	**6 220**	**3 880**

« Dx » est le x-ième décile de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.
1. Les revenus d'activité et de remplacement sont présentés sans déduction de la CSG (imposable et non imposable) et de la CRDS, mais ils sont nets des autres cotisations sociales. Les pensions alimentaires considérées ici sont la différence entre les pensions alimentaires reçues et les pensions alimentaires versées.
2. Impôt sur le revenu, taxe d'habitation, CSG (imposable et non imposable), CRDS, prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et autres prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine. Il s'agit des impôts directs payés en 2022, calculés d'après la déclaration de revenus pour 2021.
3. Les prestations soumises à la CRDS sont présentées sans déduction de cette dernière.
4. Dans ce tableau, seuls le RSA, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptabilisés comme minima sociaux. L'ASS, l'AER-R, l'ATA et l'allocation veuvage, qui sont des minima sociaux imposables, sont comptabilisées dans les revenus de remplacement. L'ASI et l'ADA ne sont pas prises en compte, étant absentes de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux.
5. Hors complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje-CMG), cette prestation familiale n'étant pas prise en compte par l'Insee dans le calcul du niveau de vie.
6. Ces aides exceptionnelles comprennent l'indemnité inflation versée entre décembre 2021 et février 2022, et l'aide exceptionnelle de solidarité versée à l'automne 2022.
7. Voir encadré 1 pour la définition des ménages dont au moins l'un des membres est retraité et celle des ménages dont l'ensemble des membres sont retraités.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2022, les revenus du patrimoine des ménages dont au moins l'un des membres est retraité représentent au total 15,0 % de leur revenu disponible. Ils représentent 4,1 % des ménages dont au moins l'un des membres est retraité et dont le niveau de vie est inférieur au deuxième décile (D2) de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.
Champ > France métropolitaine, ménages vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2022 ; calculs DREES.

nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), donne par ailleurs la possibilité d'estimer le niveau de vie des seniors en institution. Le niveau de vie médian de ces derniers est de 1 400 euros en 2016, soit un niveau inférieur de près de 25 % à celui des seniors en logement ordinaire à la même date (1 830 euros) *[encadré 4]*.

En 2022, les pensions de retraite constituent environ 80 % du revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité

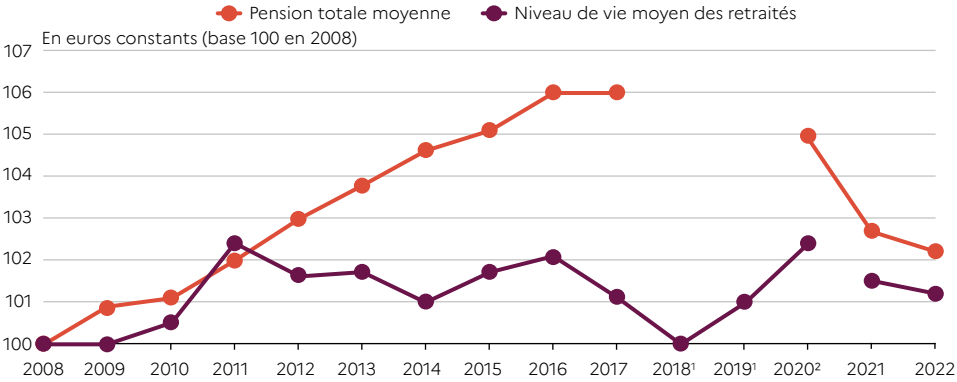
En 2022, le revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité est principalement constitué de pensions de retraite, à hauteur de 79,7 %, contre 26,8 % en moyenne dans le champ de l'ensemble des ménages *(tableau 2)*.

Les revenus d'activité, quant à eux, en représentent 17,6 %. Ils comprennent le cumul de l'emploi avec la retraite, l'éventuelle activité professionnelle d'autres membres du ménage ou encore la transition de l'emploi vers la retraite en cours d'année.

La part des revenus d'activité dans le revenu disponible des ménages dont la personne de référence ainsi que son éventuel conjoint sont tous deux retraités n'est en revanche que de 6,8 %. La part des pensions de retraite de ces derniers représente alors 91,1 % du revenu disponible total.

Les revenus du patrimoine dans le revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité comptent davantage que dans le revenu disponible de l'ensemble de la population (15,0 % contre 9,9 %). C'est le contraire pour ce qui concerne les prestations sociales non contributives (2,2 % contre 5,5 %), ce qui s'explique notamment par la quasi-absence d'enfants à charge, donc de prestations

Graphique 2 Évolution de la pension de retraite totale nette moyenne et du niveau de vie moyen des retraités, de 2006 à 2022



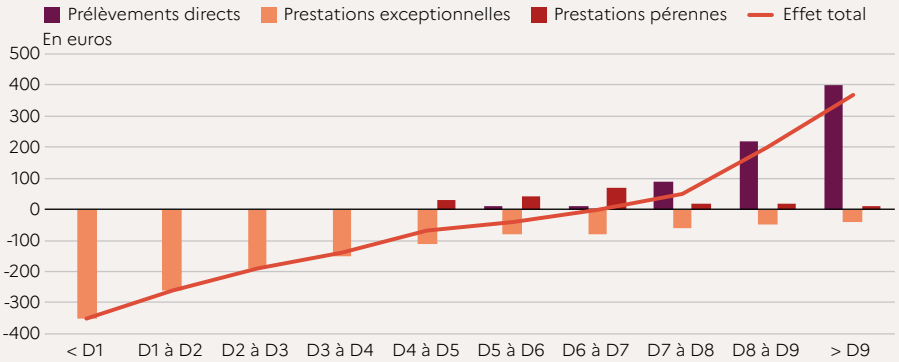
1. Compte tenu de leur fragilité, les valeurs des pensions nettes moyennes de 2018 et 2019 ne sont pas affichées (voir fiche 5).
2. Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production des données en 2020. De plus, l'enquête ERFS a été refondue en 2021. Les niveaux ne sont pas comparables avant et après cette rupture de série.
Note > L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) présente une rupture de série entre 2011 et 2012, du fait de la prise en compte des majorations de pension pour les parents de trois enfants ou plus (observées dans les données fiscales à partir de 2013 et estimées pour 2012 pour être à champ comparable). Sur ce graphique, la série de niveau de vie moyen a toutefois été corrigée de cette rupture en majorant, pour les ERFS antérieures à 2011, les niveaux de vie dans une proportion comparable à l'effet estimé en 2012. Le point 2020 du niveau de vie présente des fragilités liées aux difficultés de production des données cette année-là. Les points 2018 et 2019 relatifs à la pension moyenne, obtenus à partir du modèle ANCETRE, présentent des fragilités.
Champ > Pour la pension de retraite totale moyenne : ensemble des retraités d'une pension de droit direct ou de droit dérivé résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année ; pension perçue en fin d'année, nette des prélèvements sociaux. Pour le niveau de vie : personnes retraitées (au sens de l'encadré 1), vivant en logement ordinaire en France métropolitaine ; niveau moyen annuel.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS ; DREES, modèle ANCETRE ; calculs DREES.

Encadré 3 Les effets redistributifs des mesures sociofiscales de 2023

Une fois pleinement montées en charge[1], les mesures sociofiscales de 2023 diminueraient de 0,2 % le niveau de vie des ménages dont la personne de référence ou son conjoint sont retraités, soit une baisse de 40 euros annuels par rapport à une situation où les nouvelles mesures de l'année n'auraient pas été mises en œuvre et où les mesures exceptionnelles de l'année précédente auraient été reconduites.

En 2023, les 20 % des ménages retraités les plus favorisés ont bénéficié de la dernière phase d'exonération progressive de la taxe d'habitation sur les résidences principales, qui a duré trois ans et a conduit à sa suppression totale. Sans effet pour les ménages les moins aisés, dont la taxe d'habitation sur les résidences principales avait déjà été totalement supprimée entre 2018 et 2020, cette mesure augmenterait de 90 euros en moyenne le niveau de vie des ménages retraités situés entre les 7e et 8e déciles, de 220 euros celui des ménages retraités situés entre les 8e et 9e déciles, et de 400 euros celui des 10 % des ménages retraités les plus aisés *(graphique ci-dessous)*.

Effet moyen des prélèvements directs et des prestations de 2023 sur le niveau de vie annuel des ménages retraités, par dixième de niveau de vie (effet consolidé)



« Dx » est le x-ième décile de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.
Note > La définition du niveau de vie retenue ici inclut l'impôt sur la fortune immobilière et le chèque énergie. L'effet des mesures pour 2023 est évalué par rapport à la législation contrefactuelle, c'est-à-dire celle qui aurait été appliquée en leur absence et si les aides exceptionnelles versées en 2022 avaient été maintenues.
Lecture > Les mesures de 2023, une fois montées en charge, engendrent une hausse du niveau de vie de 370 euros annuels en moyenne pour les 10 % des ménages retraités les plus aisés. Cette variation se décompose en un gain d'environ 400 euros lié aux mesures sur les prélèvements directs, un gain d'environ 10 euros lié aux mesures pérennes sur les prestations, et une perte d'environ 40 euros liée à la disparition des mesures exceptionnelles sur les prestations.
Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un logement ordinaire au sein d'un ménage retraité dont le revenu est positif ou nul.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2021 (actualisée 2023) ; Insee-DREES-CNAF, modèle Ines 2023, calculs DREES.

À l'autre extrémité de l'échelle, les mesures sociofiscales de 2023 entraînent une baisse du niveau de vie des 60 % des ménages retraités les plus modestes, principalement du fait de la non-reconduction de la plupart des prestations exceptionnelles de soutien au pouvoir d'achat prises en 2022 – mesures qui avaient au contraire soutenu leur niveau de vie l'année précédente. La revalorisation anticipée de 4 % de certaines prestations et minima sociaux au 1er juillet 2022, notamment celles de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) et de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) a progressivement pris fin entre le 1er octobre 2022 et le 1er avril 2023, date de revalorisation usuelle de ces prestations. L'effet de cette mesure se poursuit donc en partie pendant le premier trimestre 2023, avec un effet positif sur le revenu disponible annuel moyen de l'ordre de 90 euros pour 790 000 ménages. Par contrecoup, sa non-reconduction pour 2023, qui s'ajoute à la revalorisation de seulement 3,5 % des allocations logement, aurait diminué de 160 euros en moyenne le revenu disponible de plus de 2 millions de ménages de retraités en 2023.

En 2023, le versement de l'indemnité inflation, mis en place en 2021 et étalé sur deux ans, n'a pas été reconduit, notamment pour les personnes en situation d'invalidité et pour les retraités qui •••

•••

en avaient bénéficié en 2022. Cette non-reconduction de la mesure provoque une baisse le revenu disponible annuel moyen de 140 euros pour les 8,3 millions de ménages retraités concernés.

De même, les mesures exceptionnelles liées au dispositif du chèque énergie[2] n'ont pas été reconduites en 2023. Elles recouvraient le doublement du montant du bonus de 2022 par rapport à 2021 (200 euros par foyer) et le chèque exceptionnel de 100 euros accordé aux foyers aux revenus modestes non bénéficiaires du chèque énergie. L'effet moyen sur le revenu disponible des ménages retraités serait de -150 euros par an en 2023, pour plus de 3 millions de ménages concernés.

Enfin, la non-reconduction en 2023 de l'aide exceptionnelle de solidarité, dite « prime exceptionnelle de rentrée », versée aux bénéficiaires des minima sociaux, des aides au logement ou de la prime d'activité, aurait diminué le revenu disponible de 2 millions de ménages retraités, de 100 euros en moyenne.

Au total, la non-reconduction de ces prestations exceptionnelles aurait diminué le niveau de vie des ménages retraités de tous les dixièmes du niveau de vie mais aurait eu un effet nettement plus marqué sur les retraités appartenant aux dixièmes de niveau de vie les plus faibles. Par rapport à une situation où ces mesures auraient été de nouveau mises en œuvre en 2023, le niveau de vie des 10 % de ménages retraités les plus modestes diminuerait de 350 euros annuels, celui des ménages retraités situés entre le 1er et le 3e décile baisserait entre 260 et 190 euros, et celui des ménages situés au-dessus du 9e décile diminuerait de 40 euros.

Enfin, les ménages retraités au-dessus du 4e décile auraient bénéficié de la déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH), qui vise, depuis le 1er octobre 2023, à individualiser le calcul de cette prestation en prenant en compte les ressources personnelles du seul bénéficiaire, indépendamment des revenus de son conjoint. Une fois pleinement montée en charge, cette mesure pérenne aurait augmenté de 30 à 40 euros le niveau de vie des personnes situées entre le 4e et le 6e décile, de 70 euros celui des personnes situées entre le 6e et le 7e décile, et de 20 euros au plus celui des individus au-delà.

Au total, la redistribution réalisée par les mesures sociofiscales augmenterait le taux de pauvreté des retraités de 1,1 point de pourcentage en 2023, sous l'hypothèse d'une pleine montée en charge des mesures simulées.

1. On raisonne ici en examinant l'effet consolidé des mesures, c'est-à-dire en considérant les effets en année pleine des mesures intervenues en cours d'année et après leur pleine montée en charge.
2. La définition du niveau de vie retenue ici est une définition incluant l'impôt sur la fortune immobilière et élargie au chèque énergie.

familiales, au sein des ménages dont au moins l'un des membres est retraité. Les impôts directs, qui viennent en déduction des revenus, représentent 15,8 % du revenu disponible de ces derniers, soit une part légèrement inférieure à celle relative au revenu disponible de l'ensemble des ménages (17,5 %).

Plus le niveau de vie est bas, plus le poids des prestations de solidarité dans le revenu disponible est élevé

Les pensions de retraite représentent toujours la plus grosse partie du revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité, quel que soit le cinquième de la distribution du niveau de vie où ils se situent[7]. Toutefois, si elles représentent en moyenne entre 85,8 % et 90,2 % du revenu disponible des ménages appartenant aux cinquièmes intermédiaires *(tableau 2)*, cette part s'avère plus faible à la fois pour ceux situés en dessous du premier quintile et pour ceux situés au-dessus du quatrième.

Les raisons en sont différentes. Les prestations sociales de solidarité occupent une part plus élevée dans le revenu disponible des ménages les plus modestes dont l'un des membres est retraité que dans celui des autres ménages de ce type plus aisés. Ayant des ressources plus

7. Les quintiles de niveaux de vie sont estimés relativement à l'ensemble de la population, non au seul champ des retraités.

Encadré 4 Le niveau de vie des seniors en institution en 2016

Les enquêtes Capacité, aides et ressources (CARE), réalisées par la DREES, portent sur les seniors vivant en institution (CARE-Institutions) ou dans un ménage ordinaire (CARE-Ménages). L'enquête CARE-Institutions a été réalisée de septembre à décembre 2016. Elle se concentre sur 3 300 seniors répartis dans 700 établissements pour personnes âgées. Le champ de l'enquête est constitué des personnes âgées de 60 ans ou plus hébergées de façon permanente dans les établissements pour personnes âgées de France métropolitaine, à savoir : les établissements pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), les maisons de retraite non-Ehpad et les unités de soins de longue durée (USLD). Ce champ représente l'essentiel des structures hébergeant des personnes âgées. Les seniors de l'enquête ont été recherchés dans les données fiscales et sociales de l'Insee.

En 2016, selon l'enquête CARE-Institutions appariée aux données sociofiscales, la moitié des seniors vivant en institution ont un niveau de vie inférieur à 1 400 euros par mois *(tableau ci-dessous)*.

Parmi les seniors qui ne sont pas en couple, les personnes veuves sont dans une situation plus favorable que les personnes qui sont célibataires, divorcées ou séparées. Parmi les personnes vivant en institution, la moitié des personnes seules et non veuves ont un niveau de vie inférieur à 1 150 euros par mois, alors que la moitié de celles qui sont veuves ont un niveau de vie inférieur à 1 510 euros par mois. Toutefois, le niveau de vie des veuves, qui représentent plus de la moitié des seniors vivant en institution, est bien en deçà de celui des veufs. La moitié d'entre elles perçoivent moins de 1 440 euros par mois, contre moins de 1 850 euros pour les veufs. Enfin, le niveau de vie médian des seniors en couple est un peu plus faible que celui des femmes veuves.

Parmi les seniors vivant en institution, 97 % touchent une pension de retraite. La proportion est de 100 % parmi les veuves et les veufs, probablement grâce aux pensions de réversion. Elle est en revanche moindre parmi les personnes seules non veuves (92 % des femmes et 89 % des hommes). Ces dernières perçoivent plus souvent des prestations et des minima sociaux que l'ensemble des seniors vivant en institution. Notamment, 6 % d'entre elles sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et 30 % touchent l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), contre 2 % et 12 % de l'ensemble des seniors vivant en institution.

Pour finir, 77 % des seniors en institution perçoivent des revenus issus d'un patrimoine. Il existe cependant de fortes disparités selon les situations matrimoniales. Ainsi, 87 % des couples et 85 % des hommes veufs en déclarent, contre 65 % des personnes seules non veuves.

Niveau de vie des seniors et taux de détention des principales composantes du niveau de vie, selon le type de ménage

Type de ménage	Part en institution pour personnes âgées (en %)	Niveau de vie médian (en euros par mois)	Taux de détention (en %)				
			Pensions	Revenus du patrimoine	Allocations logement	AAH	Aspa
Couple	12	1 370	96	87	37	1	6
Femme seule, non veuve	15	1 150	92	66	55	4	30
Homme seul, non veuf	10	1 170	89	63	52	8	31
Veuve	54	1 440	100	79	33	0	8
Veuf	9	1 850	100	85	15	0	2
Ensemble	**100**	**1 400**	**97**	**77**	**37**	**2**	**12**

AAH : allocation aux adultes handicapés ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
Note > Le type de ménage est celui déclaré dans l'enquête, non le ménage fiscal.
Lecture > Les seniors en couple représentent 12 % des personnes en institution pour personnes âgées. La moitié d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 370 euros par mois.
Champ > Personnes âgées résidant en Ehpa, Ehpad et USLD en 2016.
Source > Enquête CARE-Institutions 2016 appariée aux données sociofiscales.

faibles, ils bénéficient en effet davantage des transferts sociaux et fiscaux, notamment des aides au logement et des minima sociaux[8]. En revanche, les revenus d'activité et les revenus du patrimoine représentent une part plus élevée dans le revenu disponible des ménages les plus aisés que dans celui des ménages appartenant aux autres cinquièmes. En effet, la part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie. Elle est ainsi de 4,0 % pour les ménages comprenant au moins un retraité situé en dessous du deuxième décile, et de 28,4 % pour ceux situés au-dessus du huitième. Il en est de même de la part des revenus du patrimoine, qui s'échelonne de 4,1 % à 29,6 % du premier au dernier cinquième.

Les retraités sont bien moins souvent pauvres que l'ensemble de la population

Plusieurs indicateurs complémentaires donnent la possibilité d'évaluer la pauvreté. L'indicateur retenu ici est celui de la pauvreté monétaire, selon lequel est considérée comme pauvre une personne dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels. Ce seuil correspond à 1 216 euros par mois en 2022.

Avec cette définition, 10,0 % des retraités sont pauvres[9] *(tableau 3)*. La proportion de pauvres parmi les retraités est ainsi nettement inférieure à leur proportion dans l'ensemble de la population (14,4 %) et plus encore à celle constatée parmi les enfants de moins de 18 ans (20,4 %).

Les retraités en situation de pauvreté ont par ailleurs un niveau de vie plus élevé que l'ensemble des personnes pauvres. Leur niveau de vie médian est en effet plus proche du seuil de pauvreté. L'intensité de la pauvreté, c'est-à-dire l'écart entre le seuil de pauvreté et le niveau de vie médian des personnes pauvres rapporté au seuil de pauvreté, s'établit en effet à 12,5 % pour les retraités en 2022. Ce taux est notablement plus faible que celui relatif à l'ensemble de la population (19,4 %).

L'allocation de solidarité aux personnes âgées, notamment, dont le montant en 2022 pour une personne seule est de 953,45 euros au 1er avril (voir fiche 25), donne à lui seul la possibilité d'atteindre 78 % du seuil de pauvreté. Cela est en partie dû aux revalorisations exceptionnelles appliquées entre 2018 et 2020 en plus des revalorisations habituelles indexées sur l'inflation. En comparaison, le revenu de solidarité active (RSA), fixé à 598,54 euros au 1er avril pour une personne seule après déduction du forfait logement, permet d'atteindre 49 % du seuil de pauvreté. Les aides au logement donnent aussi aux retraités les moyens de bénéficier de ressources proches du seuil de pauvreté, voire de le dépasser (particulièrement lorsqu'ils perçoivent également le minimum vieillesse).

Les retraités vivant en couple sont trois fois moins souvent pauvres que ceux qui vivent seuls – avec ou sans enfant (5,3 % contre 17,8 %). Le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap ou de perte d'autonomie[10] est, par ailleurs, nettement supérieur à celui des autres retraités (12,7 % contre 8,8 %)[11]. Cet écart est en partie lié à l'âge. En effet, la plupart des retraités concernés appartiennent aux générations les plus anciennes, dont les montants de retraite sont plus faibles. Ainsi, le taux de pauvreté des personnes âgées de 80 ans ou plus est de 2,0 points plus élevé que celui des personnes âgées de 70 à 79 ans (11,6 % contre 9,6 %).

---

8. Il ne s'agit pas uniquement des allocations du minimum vieillesse. Le retraité ou les autres membres de son ménage peuvent également percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et, de façon plus marginale, le revenu de solidarité active (RSA).

9. L'Insee estime ce taux à 10,8 % en 2022 avec une définition de la population de retraités légèrement différente *(encadré 1)* et une définition identique du taux de pauvreté.

10. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cette définition inclut les personnes en perte d'autonomie.

11. La mesure du niveau de vie ne tient pas compte d'un certain nombre de prestations en nature versées par les départements à destination des personnes handicapées ou en perte d'autonomie, notamment la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Par ailleurs, le champ de l'analyse ne couvre pas les retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).

La redistribution du système sociofiscal diminue de plus de 3 points le taux de pauvreté des retraités

Le système de retraite par répartition et le mode de calcul des pensions relèvent d'une logique contributive[12], selon laquelle le revenu primaire du travail est en partie redistribué *via* des revenus de remplacement. Cependant, le système sociofiscal français comprend de surcroît des dispositifs de redistribution sous forme de prestations sociales non contributives (notamment aides au logement et minima sociaux), d'un impôt progressif (impôt sur le revenu) et d'impôts proportionnels (CSG et contribution au remboursement de la dette sociale [CRDS]). Le revenu initial, dont font partie les pensions de retraite, correspond au revenu avant redistribution.

Tableau 3 Effet de la redistribution sur le taux de pauvreté et l'intensité de la pauvreté à 60 % du niveau de vie médian en 2022, selon diverses caractéristiques

	Taux de pauvreté				Intensité de la pauvreté			
	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)	Effet de la redistribution en termes relatifs (en %)	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)	Effet de la redistribution en termes relatifs (en %)
Selon le type de ménage des personnes retraitées								
Personne seule avec ou sans enfant	22,8	**17,8**	-5,0	-22,0	25,5	**12,9**	-12,6	-49,5
Couple avec ou sans enfant, dont :	7,1	**5,3**	-1,8	-25,6	15,2	**11,5**	-3,7	-24,3
couple dont les deux membres sont retraités	6,2	**4,4**	-1,8	-29,4	12,7	**9,4**	-3,3	-26,1
Selon la tranche d'âge des personnes retraitées								
Moins de 65 ans	12,3	**9,2**	-3,1	-25,0	29,9	**16,5**	-13,4	-44,7
De 65 ans à moins de 70 ans	13,0	**9,6**	-3,4	-26,1	24,5	**12,1**	-12,4	-50,5
De 70 ans à moins de 80 ans	12,5	**9,6**	-2,9	-23,2	20,7	**11,4**	-9,3	-44,9
80 ans ou plus	15,9	**11,6**	-4,3	-26,8	18,0	**13,7**	-4,2	-23,6
Selon la situation de handicap ou la perte d'autonomie des personnes retraitées[1]								
Personnes non handicapées ou en perte d'autonomie	11,0	**8,8**	-2,2	-20,1	21,6	**14,2**	-7,5	-34,6
Personnes handicapées ou en perte d'autonomie[1]	17,9	**12,7**	-5,2	-29,2	27,6	**11,6**	-16,1	-58,2
Ensemble des personnes retraitées	**13,3**	**10,0**	**-3,3**	**-25,0**	**21,6**	**12,5**	**-9,2**	**-42,4**
Ensemble des personnes	**21,2**	**14,4**	**-6,8**	**-32,0**	**38,1**	**19,4**	**-18,7**	**-49,1**

1. Une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cela inclut les personnes en perte d'autonomie.

Note > Voir encadré 1 pour la définition des retraités. Les enfants sont ici définis comme les enfants célibataires dans le ménage, sans limite d'âge. La redistribution comprend les impôts directs et les prestations sociales non contributives.

Lecture > Avant redistribution, le taux de pauvreté calculé sur le revenu initial des retraités vivant seuls, avec ou sans enfant, s'élève à 22,8 % en 2022 en France métropolitaine. Après la prise en compte de l'ensemble de la redistribution, il s'établit à 17,8 %, soit une baisse en niveau de 5,0 points et une baisse en termes relatifs de 22,0 % par rapport à son niveau initial.

Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2022 ; calculs DREES.

12. Cela est vrai même s'il existe des mécanismes de solidarité propres à ce système.

À partir de ce seul revenu, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population s'établirait à 21,2 %, et l'intensité de la pauvreté à 38,1 % *(tableau 3)*. Le taux de pauvreté des retraités avant redistribution s'établirait quant à lui à 13,3 %. La redistribution opérée par le système sociofiscal réduit le taux de pauvreté. Il baisse celui de l'ensemble de la population de 6,8 points et celui des retraités de 3,3 points. L'un et l'autre passent ainsi respectivement à 14,4 % et à 10,0 %.

Des disparités de niveau de vie plus faibles parmi les retraités que dans l'ensemble de la population

Les retraités sont sous-représentés parmi les personnes les plus modestes et très légèrement surreprésentés parmi celles possédant un niveau de vie intermédiaire. En effet, en 2022, 16 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 360 euros par mois, soit le seuil en dessous duquel se situent les 20 % des personnes résidant en France les plus pauvres *(tableau 1)*. À l'inverse, entre 20 % et 23 % des retraités se situent dans chacun des deuxième, troisième et quatrième cinquièmes de niveau de vie.

Les niveaux de vie des retraités sont par ailleurs moins dispersés que ceux de l'ensemble de la population. En effet, les 10 % les plus aisés ont un niveau de vie mensuel supérieur à 3 530 euros, soit un ratio[13] 2,9 fois supérieur au niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1 220 euros mensuels). Dans l'ensemble de la population, ce ratio atteint 3,4. D'autres indicateurs corroborent que les inégalités de niveau de vie sont plus faibles parmi les retraités que dans l'ensemble de la population. Par exemple, l'indice de Gini[14] des niveaux de vie s'élève à 0,27 parmi les retraités et à 0,29 dans l'ensemble de la population. ■

Pour en savoir plus

> **Abbas, H.** (2020, février). Des évolutions du niveau de vie contrastées au moment du départ à la retraite. Insee, *Insee Première*, 1792.

> **Abdouni, S. *et al.*** (2024, novembre). Les mesures sociofiscales de 2023 : la non-reconduction des mesures exceptionnelles de 2022 diminue le revenu disponible des ménages modestes. Dans Tavernier, J.-L. (dir.), *France, portrait social*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

> **Boneschi, S., Esteban, L.** (2023, avril). La moitié des seniors en institution a un niveau de vie compris entre 1 100 et 1 900 euros par mois. DREES, *Études et Résultats*, 1264.

> **Cabannes, P.-Y., Echegu, O. (dir.)** (2024, octobre). *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Social.

> **Chopard, M. *et al.*** (2025, avril). Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 130.

> **Martin, H. (coord.)** (2024, octobre). *Les revenus et le patrimoine des ménages*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

> **Pen, L., Rousset, A.** (2024, juillet). Niveau de vie et pauvreté en 2022. Des niveaux de vie et un taux de pauvreté stables malgré une inflation élevée. Insee, *Insee Première*, 2004.

13. Le ratio calculé correspond au rapport interdécile D9/D1.
14. L'indice de Gini est un indicateur synthétique permettant de rendre compte du niveau d'inégalité pour une variable et une population données. Il varie entre 0 (égalité parfaite) et 1 (inégalité extrême). Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

10 Les masses financières relatives aux pensions de retraite

Les pensions de retraite constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale. En 2023, leur montant s'élève à 370 milliards d'euros, soit 13,1 % du produit intérieur brut et 41,6 % des prestations de protection sociale. Les masses financières relatives aux pensions poursuivent leur forte progression en 2023 (+5,0 % en euros courants, après +4,4 % en 2022). Comme en 2022, cette évolution s'explique avant tout par les revalorisations des pensions de retraite liées au contexte de forte inflation. Depuis 1990, la part du régime général dans l'ensemble des pensions de retraite versées progresse.

En 2023, les pensions de retraite s'élèvent à 13,1 % du PIB

D'après les comptes de la protection sociale[1] (CPS) *[encadré 1]*, les pensions de retraite versées par les régimes légalement obligatoires français[2] s'élèvent à 370 milliards d'euros en 2023 *(tableau 1)*. Ces masses de dépenses sont constituées à 89 % de pensions de droit direct et à 11 % de pensions de droit dérivé.

En 2023, la part des dépenses de retraite dans le produit intérieur brut (PIB) baisse par rapport à 2022 (13,1 % après 13,3 %). Elle atteint ainsi son niveau le plus bas depuis 2010 *(graphique 1)*. Entre 1990 et 2023, cette part est passée de 10,0 % à 13,1 % (+3,1 points), en plusieurs étapes. Elle augmente jusqu'à 11,5 % (+1,5 point) de 1990 à 1995, avant de se stabiliser jusqu'au milieu des années 2000. En 2009, elle bondit à 12,9 %, en raison de la contraction du PIB liée à la crise économique, puis croît jusqu'à 13,8 % en 2014. Elle diminue ensuite progressivement jusqu'à la crise sanitaire due au Covid-19.

En 2023, la part des pensions de retraite dans l'ensemble des prestations sociales augmente de nouveau par rapport à 2022 et 2021 (41,6 %, après 41,2 % et 40,1 %). Comme en 2022, cette hausse s'explique par la progression plus marquée des dépenses de retraite que pour l'ensemble des prestations sociales. Cette dynamique résulte, d'une part, de la revalorisation exceptionnelle des pensions de 4,0 % intervenue en juillet 2022 dans un contexte d'inflation élevée, dont les effets se prolongent en 2023 (voir ci-dessous). Elle s'explique, d'autre part, par une augmentation plus modérée des dépenses pour les prestations sociales du fait de la quasi-extinction de certains dispositifs exceptionnels mis en place durant la crise sanitaire, et par le ralentissement des dépenses liées au Covid-19 (dont les indemnités journalières maladie et les campagnes de prévention, notamment de vaccination et de dépistage). La part des pensions de retraite dans l'ensemble des prestations sociales ne retrouve néanmoins pas son niveau d'avant la crise sanitaire (42,7 % en 2019), certaines autres dépenses de prestations sociales demeurant dynamiques, à l'instar des dépenses de soins du secteur public hospitalier.

1. Les masses présentées dans cette fiche proviennent des comptes de la protection sociale (CPS) de la DREES. Le total des pensions versées, calculé sur l'ensemble de l'année, n'est pas exactement identique au montant moyen des pensions (voir fiche 5) multiplié par les effectifs de retraités (voir fiche 1), qui est calculé en décembre de l'année considérée. L'encadré 1 présente les CPS et les principales différences de champ avec le reste de l'ouvrage.
2. Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français. Aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les CPS. Les prestations retenues ici sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.

Encadré 1 Champ des comptes de la protection sociale et comparaisons européennes

Les comptes de la protection sociale (CPS), réalisés annuellement par la DREES, décrivent l'ensemble des opérations assurant la couverture des risques sociaux auxquels les ménages sont exposés. Les CPS distinguent les six risques suivants : santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement et pauvreté-exclusion sociale.

Le champ des pensions de retraite des régimes légalement obligatoires français (PRRO), qui est étudié dans cette fiche, correspond à 92 % des prestations du risque vieillesse-survie en 2023. Le champ complet du risque vieillesse-survie des CPS comprend en sus les prestations versées par des organismes privés d'assurance au titre de leurs contrats collectifs (pensions de retraite et indemnités de départ à la retraite), le minimum vieillesse, les prestations liées à la dépendance des personnes âgées (allocation personnalisée d'autonomie, notamment) et d'autres prestations vieillesse (principalement les prestations d'employeurs et l'action sociale des caisses) *[tableau ci-dessous]*. La même convention est suivie pour les pensions d'invalidité à la fois dans le champ des PRRO et dans le champ complet du risque vieillesse-survie des CPS : à partir de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD), les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme étant des pensions de retraite.

Prestations du risque vieillesse-survie en 2023

En milliards d'euros

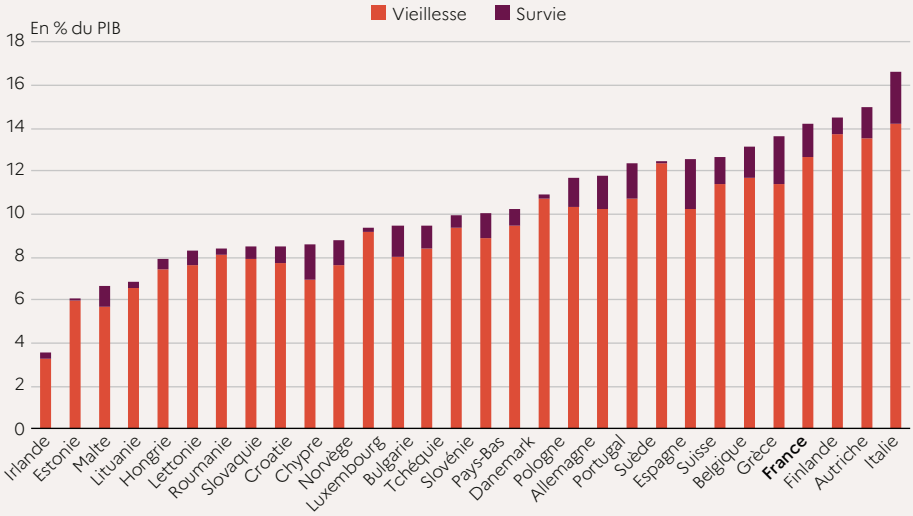
	CPS	dont champ PRRO
Prestations du risque vieillesse-survie	**400,3**	**369,9**
Prestations du risque vieillesse	**357,3**	**330,6**
Pensions de droit direct	**336,5**	**330,6**
Pensions de droit direct versées par les régimes directs d'employeurs	1,8	1,8
Pensions de droit direct versées par les organismes d'assurance	5,5	0,0
Autres pensions de droit direct	329,2	0,0
Autres pensions de droit direct (champ PRRO)	328,9	328,9
Autres pensions de droit direct (hors champ PRRO)	0,3	0,0
Minimum vieillesse	**4,6**	0,0
Prestations liées à la dépendance	**10,6**	0,0
Autres prestations vieillesse	**5,6**	0,0
Prestations du risque survie	**43,0**	**39,2**
Pensions de droit dérivé	**39,9**	**39,2**
Pensions de droit dérivé versées par les régimes directs d'employeurs	0,2	0,2
Pensions de droit dérivé versées par les organismes complémentaires	0,6	0,0
Autres pensions de droit dérivé	39,0	39,0
Autres prestations survie	**3,1**	0,0

CPS : comptes de la protection sociale ; PRRO : pensions de retraite des régimes légalement obligatoires français.
Note > Dans les CPS, le champ des pensions de retraite correspond aux pensions exclusivement versées par des régimes légalement obligatoires français (champ PRRO), considérées dans cette fiche, auxquelles sont ajoutées les pensions de retraite versées par les organismes complémentaires (mutuelles et institutions de prévoyance).
Lecture > En 2023, les pensions de retraite de droit direct dans les CPS s'élèvent à 336,5 milliards d'euros, dont 330,6 milliards d'euros dans le champ PRRO.
Champ > Tous régimes nationaux (privés et publics, obligatoires et facultatifs).
Source > DREES, CPS, données provisoires.

•••

Les CPS s'inscrivent également dans le cadre des comptes nationaux et constituent la réponse de la France au Système européen de statistiques intégrées de protection sociale (Sespros). Le champ des CPS est ainsi identique à celui du Sespros. La mise à disposition de ces données par Eurostat permet de comparer les prestations du risque vieillesse-survie en Europe. Les masses financières relatives aux prestations du risque vieillesse-survie en France font partie des plus élevées d'Europe, avec l'Italie, l'Autriche et la Finlande *(graphique ci-dessous)*. Sur le champ total, elles s'élèvent à 14,2 % du PIB en France en 2023 ; à titre comparatif, ces prestations représentent 16,6 % du PIB en Italie et 11,8 % du PIB en Allemagne.

Prestations du risque vieillesse-survie en Europe en 2023



Note > Les données pour 2023 des pays de l'Union européenne absentes de ce graphique ne sont pas encore disponibles. Le champ de ces comparaisons internationales est un peu plus large que celui des graphiques 1 et 2.
Champ > Tous les régimes (privés et publics, obligatoires et facultatifs) nationaux. Champ plus large que le reste de la fiche.
Source > Eurostat, Sespros.

Tableau 1 Masses financières relatives aux pensions de retraite

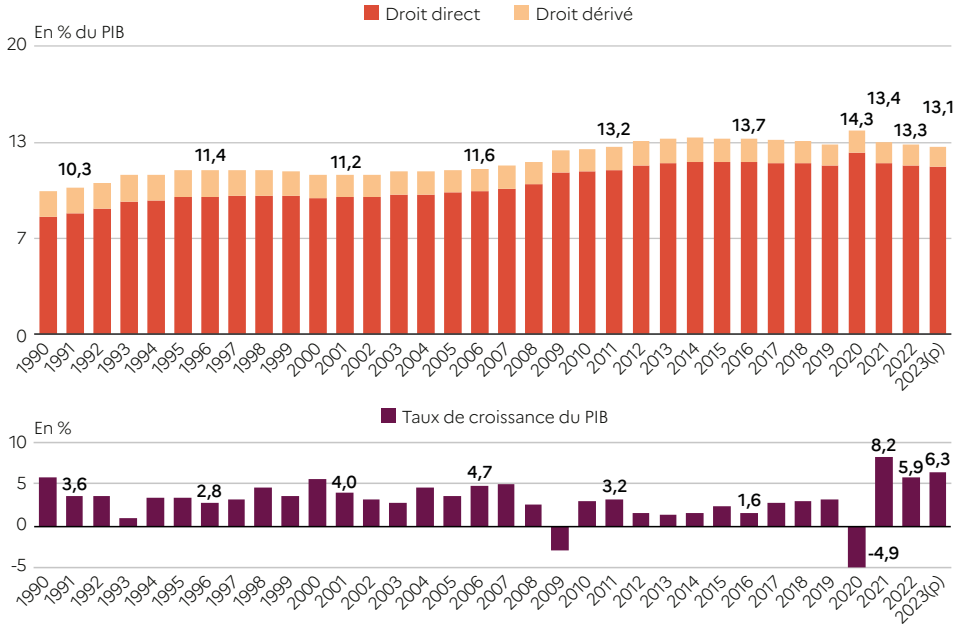
		1990	2020	2021	2022	2023(p)
Montant (en milliards d'euros courants)	**Pensions de retraite**	**105,6**	**331,5**	**337,3**	**352,2**	**369,9**
	Droit direct	86,3	294,7	300,5	314,5	330,6
	Droit dérivé	19,3	36,7	36,8	37,7	39,2
Part du PIB (en %)	**Pensions de retraite**	**10,0**	**14,3**	**13,4**	**13,3**	**13,1**
	Droit direct	8,2	12,7	12,0	11,8	11,7
	Droit dérivé	1,8	1,6	1,5	1,4	1,4

(p) : données provisoires.
Note > Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français ; aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les comptes de la protection sociale (CPS). Les prestations retenues sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.
Lecture > En 2023, les masses financières relatives aux pensions de retraite versées atteignent 369,9 milliards d'euros, soit 13,1 % du PIB.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2022 et provisoires pour 2023.

Soutenues par les mesures de revalorisation, les masses financières relatives aux pensions de retraite continuent de croître fortement en 2023

En 2023, les dépenses totales relatives aux pensions de retraite augmentent de 5,0 % en euros courants, après +4,4 % en 2022 *(tableau 2)*, soit la plus forte progression depuis 2008. Cette accélération marque une rupture avec la période 2010-2021, durant laquelle les hausses étaient plus modérées, comprises entre +1,7 % à +4,2 % (pour une évolution moyenne de +2,5 %). La dynamique des années 2022 et 2023 s'explique principalement par la revalorisation exceptionnelle de 4,0 % des pensions du régime général et des régimes alignés, mise en place au 1er juillet 2022 face à l'inflation, dont les effets se répercutent sur l'évolution des masses financières relatives aux pensions pour moitié en 2022 et pour l'autre en 2023. Elle s'explique aussi par les revalorisations légales de 1,1 % au 1er janvier 2022 et de 0,8 % au 1er janvier 2023. Les pensions complémentaires progressent également fortement en 2023, du fait de la revalorisation des pensions versées par l'Agirc-Arrco, de 5,1 % en novembre 2022 et de 4,9 % en novembre 2023. *A contrario*, la réforme des retraites de septembre 2023 a des effets restreints sur les masses financières de 2023, du fait de sa montée en charge progressive et de son entrée en vigueur en fin d'année. En particulier, la réduction des dépenses, liée à certaines mesures prévues par la réforme telles la hausse de l'âge légal de départ à la retraite et l'accélération du calendrier de relèvement de la durée d'assurance, est estimée à 270 millions d'euros pour l'ensemble des régimes de retraite en 2023, dont 180 millions d'euros pour les régimes de base obligatoires[3].

Graphique 1 Part des pensions de retraite dans le PIB depuis 1990



(p) : données provisoires.
Lecture > En 2023, la part des pensions de retraite dans le PIB atteint 13,1 %, contre 13,3 % en 2022.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2022 et provisoires pour 2023.

3. D'après l'évaluation préalable de l'article 7 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

Les masses financières relatives aux pensions de droit direct concentrent l'essentiel des dépenses effectuées pour l'ensemble des retraites (89 % en 2023). Elles augmentent de 5,1 % en 2023, après une hausse de 4,7 % en 2022. Cette forte progression s'explique, en premier lieu, par les mesures de revalorisation des pensions intervenues en 2022 et 2023 (voir *supra*) et, en second lieu – dans une moindre mesure cependant –, par la hausse du nombre de pensionnés (+1,3 % en 2023). En effet, l'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom continue de soutenir la hausse du nombre de bénéficiaires de pensions de droit direct (voir fiche 1).

Les masses financières relatives aux pensions de droit dérivé représentent quant à elles 11 % de l'ensemble des pensions en 2023. Elles augmentent également en 2023 (+3,9 % en euros courants, après +2,5 % en 2022).

En tenant compte de l'inflation[4], la croissance des dépenses pour les pensions de retraite en euros constants est quasi-nulle en 2023 (+0,1 %, après -0,7 % en 2022), en raison de la poursuite de la forte hausse des prix (+4,9 % en moyenne annuelle, après +5,2 % en 2022). En euros constants, les dépenses relatives aux pensions de droit direct augmentent légèrement (+0,2 % en 2023, après -0,5 % en 2022), tandis que celles relatives aux pensions de droit dérivé diminuent à nouveau (0,9 % en 2023, après -2,6 % en 2022) et poursuivent ainsi la baisse observée depuis 2017.

Depuis 1990, la part des pensions versées par le régime général et les régimes complémentaires de salariés progresse

En 2023, le régime général verse 40 % des montants de pensions de retraite *(graphique 2)*. Les autres régimes de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme ceux de la fonction publique, des salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, se situent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28 % du total). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés (Agirc-Arrco, Ircantec, etc.), qui assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaire légalement obligatoires (26 %). Les régimes de non-salariés[5] (régimes de base et complémentaires) contribuent à hauteur de 6 % au versement des pensions totales. Enfin, le régime

Tableau 2 Évolution des masses financières relatives aux pensions de retraite

	Évolution en moyenne annuelle (en %, euros courants)			Évolution en moyenne annuelle (en %, euros constants)		
	1990 - 2023(p)	2021 - 2022	2022 - 2023(p)	1990 - 2023(p)	2021 - 2022	2022 - 2023(p)
Pensions de retraite	**3,9**	**4,4**	**5,0**	**2,1**	**-0,7**	**0,1**
Droit direct	4,2	4,7	5,1	2,4	-0,5	0,2
Droit dérivé	2,2	2,5	3,9	0,5	-2,6	-0,9

(p) : données provisoires.
Note > Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français ; aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les comptes de la protection sociale (CPS). Les prestations retenues sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.
Lecture > En 2023, les masses de pensions de retraite versées augmentent de 5,0 % par rapport à 2022 (en euros courants). En euros constants, cela résulte d'une hausse de 0,1 %.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2022 et provisoires pour 2023.

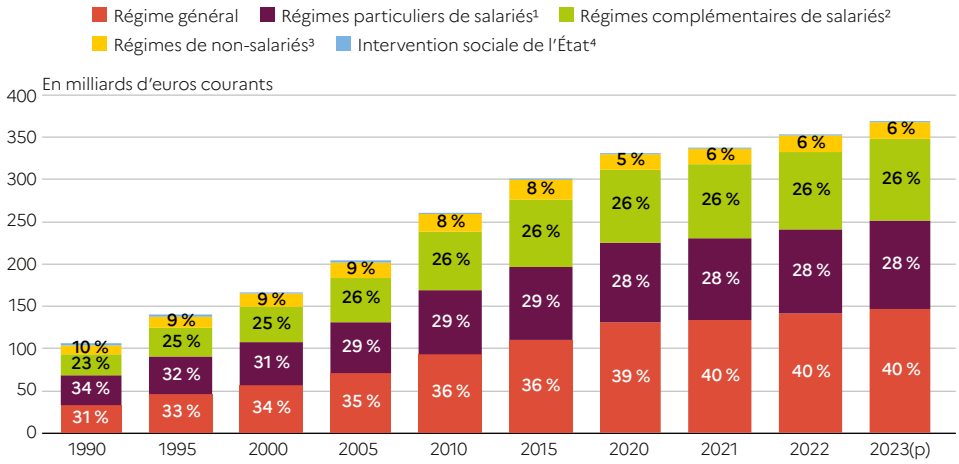
4. Mesurée par la croissance de l'indice des prix à la consommation.
5. Depuis 2018, les régimes de non-salariés ne comprennent plus la Sécurité sociale des indépendants (SSI), à la suite de sa fusion avec le régime général. Les régimes de non-salariés correspondent maintenant aux régimes de base et aux régimes complémentaires pour les libéraux et les agriculteurs exploitants, et au seul régime complémentaire pour les artisans et commerçants.

d'intervention sociale de l'État verse moins de 1 % du total des dépenses, principalement pour les retraites du combattant. Cette répartition est quasi-stable depuis l'intégration de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) au régime général en 2018.

Entre 1990 et 2023, les pensions versées par le régime général et par les régimes complémentaires de salariés ont progressé respectivement de 4,6 % et de 4,3 % par an en moyenne en euros courants. Cette hausse s'explique notamment par la forte augmentation du nombre d'anciens salariés parmi les retraités. Dans les autres régimes de salariés, les masses financières relatives aux pensions versées ont progressé de 3,3 % par an en moyenne en euros courants pendant cette même période. Elles ont augmenté plus faiblement dans les régimes de non-salariés (+2,0 % par an en moyenne en euros courants) en raison de l'intégration de la SSI au régime général en 2018[6], de la démographie spécifique de ces régimes – notamment de la baisse du nombre des exploitants agricoles et, dans une moindre mesure, des artisans-commerçants. Enfin, les versements de pensions par le régime d'intervention sociale de l'État[7] ont diminué depuis 1990 de 2,4 % par an en moyenne en euros courants.

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions. En effet, depuis 1990, les pensions de droit direct croissent plus vite que celles de droit dérivé. Ainsi, entre 1990 et 2023,

Graphique 2 Répartition des pensions de retraite par régime verseur



(p) : données provisoires.
1. MSA salariés, CNRACL, RATP, SNCF, etc., y compris régimes directs d'employeurs (agents de l'État, agents des grandes entreprises publiques).
2. Agirc-Arrco, Ircantec, etc.
3. MSA non-salariés, CNAVPL, CNBF, SSI jusqu'en 2017, etc.
4. Dans cet agrégat est uniquement repris le régime d'intervention sociale de l'État, qui verse notamment les retraites du combattant, les pensions militaires d'invalidité aux ayants droit, etc.
Note > À partir de 2018, la SSI intègre le régime général, ce qui provoque une baisse de la part des dépenses versées par les régimes de non-salariés (-2,4 points entre 2017 et 2018) et une hausse symétrique de la part versée par le régime général.
Lecture > En 2023, le régime général verse 40 % des montants de pensions de retraite.
Champ > Pensions versées par les régimes d'assurance sociale et par les régimes d'intervention sociale de l'État. Les montants du minimum vieillesse ne sont pas inclus.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2022 et provisoires pour 2023.

6. Entre 1990 et 2017 (avant la fusion), la masse des pensions versées par les régimes non-salariés a progressé de 3,1 % en moyenne annuelle en euros courants.
7. Ce régime gère notamment les retraites du combattant ainsi que les pensions militaires d'invalidité.

les masses financières relatives aux pensions de droit direct versées par le régime général augmentent en moyenne de 5,0 % par an en euros courants, contre 2,3 % pour les pensions de droit dérivé. La croissance des masses financières relatives aux pensions de droit direct versées par les régimes complémentaires est de 4,5 %, tandis que celle des masses financières relatives aux pensions de droit dérivé est de 3,4 %. Dans les autres régimes de salariés, cette évolution est de 3,4 % pour les pensions de droit direct, contre 1,9 % pour les pensions de droit dérivé. ■

Pour en savoir plus

> **DREES** (2024, décembre). Les dépenses de protection sociale accélèrent en 2023 en France. Jeux de données.

Les durées de carrière et l'acquisition des droits à la retraite

11 Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale. Parmi les retraités, les hommes ont en moyenne validé plus de trimestres que les femmes, mais cet écart se réduit progressivement. Au fur et à mesure des générations, une part toujours plus grande des retraités, notamment parmi les femmes, effectue une carrière complète. La part des hommes dans ce cas décroît au contraire légèrement au sein des générations les plus récentes. En équivalent carrière complète – *i.e.* si chaque retraité est comptabilisé au prorata de la durée qu'il a validée pour la retraite –, les 15,6 millions de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2020 représentent un effectif de 14,4 millions de personnes. Les retraités actuels ont ainsi validé en moyenne 92 % de la durée d'assurance requise de leur génération pour partir à la retraite au taux plein.

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations

La durée de carrière[1] des retraités nés en 1932 résidant en France représente 42,3 % de la durée de vie totale estimée dans le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee. Cette part augmente régulièrement jusqu'à la génération née en 1953, où elle atteint 46,6 %[2] *(graphique 1)*.

La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente, quant à elle, 36,5 % de la durée de vie totale de la génération née en 1932. Cette part augmente pour atteindre 39 % des personnes nées en 1953. Entre ces deux générations, la durée validée moyenne a progressé plus rapidement que l'espérance de vie à 60 ans[3] (+4,3 ans contre +1,9 an). Les durées cotisées ont également plus fortement augmenté (+2,5 ans) que cette dernière.

Davantage de carrières complètes au fil des générations, surtout parmi les femmes

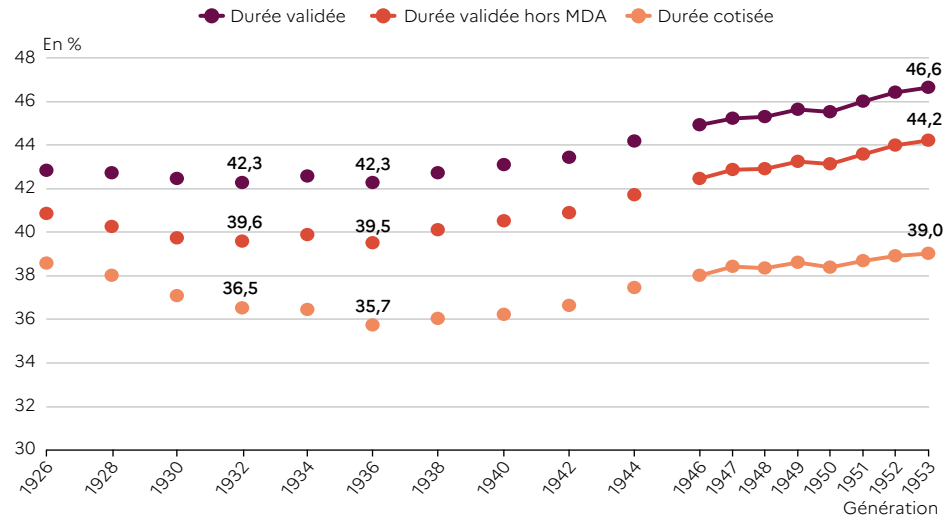
L'allongement de la durée moyenne des carrières au fil des générations, à partir de celles nées au milieu des années 1930, se traduit également par une progression de la part des retraités à carrière complète[4]. La proportion de retraités à carrière complète résidant en France a augmenté de 5 points (de 60 % à 65 %) entre les générations nées en 1926 et en 1953. Parmi l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger, ces parts sont légèrement moins élevées. Elles progressent de 58 % à 63 % entre les deux mêmes générations *(graphique 2)*.

Cette hausse est plus forte parmi les femmes que parmi les hommes. En effet, si 35 % des femmes retraitées nées en 1926 ont effectué une carrière complète, c'est le cas de 58 % de celles nées en 1953.

---

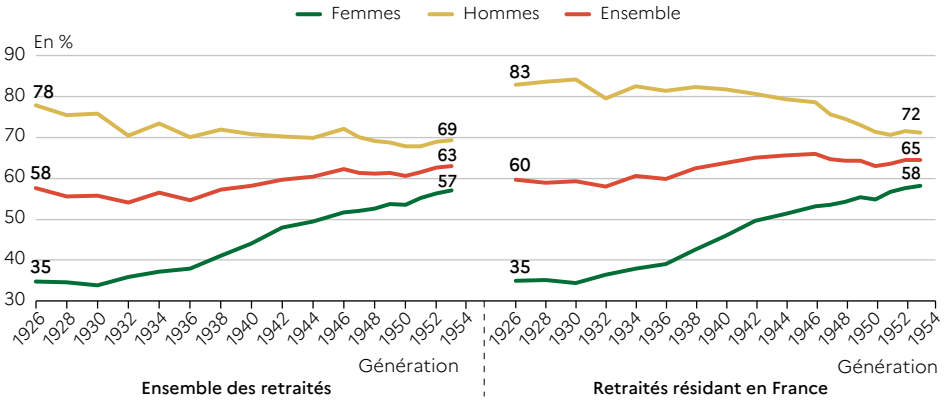
1. Au sens de durée totale validée pour la carrière. Dans l'ensemble de cette fiche, les durées ont été actualisées à partir de l'EIR 2020 ; les pondérations corrigées de la mortalité différentielle ont été calculées selon une nouvelle méthode (voir annexe 3 bis de l'édition 2024 du panorama).
2. La part des carrières complètes baisse entre la génération née en 1926 et celle née en 1932, qui représente ainsi le point le plus bas de la chronique. La génération née en 1953 est la dernière dont on considère qu'elle est intégralement partie à la retraite. Les durées de vie moyennes des générations actuelles de retraités ne seront connues que lorsque ces générations seront entièrement décédées. À ce stade, elles ne peuvent donc être qu'estimées selon différents scénarios relatifs à l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre. Les hypothèses de mortalité sont celles du scénario central des dernières projections de l'Insee (2021-2070).
3. Dans la mesure où l'on s'intéresse à des personnes ayant atteint l'âge de la retraite, la mortalité n'est considérée qu'à partir de 60 ans : la durée de vie considérée pour une génération est donc ici égale à son espérance de vie à 60 ans augmentée de 60 ans.
4. La complétude d'une carrière s'apprécie en comparant la durée validée par une personne au moment de la liquidation de sa retraite à une durée de référence. Celle-ci correspond soit à la durée requise pour le taux plein, soit à la durée requise pour une proratisation à 100 % (voir annexe 4). C'est cette dernière option qui est retenue dans cet ouvrage.

Graphique 1 **Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale, selon la génération**



MDA : majoration de durée d'assurance.
Note > Les durées sont calculées à partir du seul champ des retraités résidant en France. Cela est susceptible d'entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60 ans. Cette espérance de vie est estimée selon le scénario central de mortalité dans les dernières projections démographiques de l'Insee.
Lecture > Au sein de la génération née en 1953, la durée moyenne validée pour la retraite représente 46,6 % de la durée de vie totale.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Sources > DREES, EIR 2020 ; Insee, projections de population 2021-2070.

Graphique 2 **Proportion de carrières considérées comme complètes (tous régimes) au sens du coefficient de proratisation à 100 %, selon le sexe et la génération**



Note > La carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus (voir annexe 4). Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 58 % de l'ensemble des retraités nés en 1940 ont eu une carrière complète au sens de la proratisation à 100 %.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des retraités ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

En revanche, la part des hommes retraités ayant validé une carrière complète est quasiment stable jusqu'à la génération 1946 et décroît ensuite légèrement à partir de cette génération. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes des retraites depuis 2003 (hausse de la durée requise pour le taux plein et de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, baisse du barème de la décote au régime général et dans les régimes alignés, etc.). Elle est aussi susceptible de tenir aux évolutions des carrières parmi ces générations (entrée plus tardive sur le marché du travail, effets de la hausse du chômage à partir des années 1980, etc.).

La part des retraités à carrière incomplète parmi l'ensemble des assurés ne rend toutefois compte que du nombre de ces retraités, non de la grande disparité de leurs durées de carrière. Un indicateur plus complet – le coefficient de proratisation moyen pour une génération – tient compte à la fois de la part des carrières incomplètes et de la durée de ces dernières. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le régime[5] à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités résidant en France nés en 1953 ont validé en moyenne 93 % d'une carrière complète (les femmes, 90 % ; les hommes, 96 %). Le coefficient de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés ou la Sécurité sociale des indépendants (SSI), où les durées validées sont généralement courtes *(tableau 1)*.

Tableau 1 Coefficient de proratisation moyen par régime, pour la génération née en 1953 résidant en France

	Femmes	Hommes	Ensemble
CNAV	0,73	0,72	0,73
MSA salariés	0,24	0,24	0,24
FPE civils[1]	0,84	0,88	0,86
FPE militaires[1]	0,80	0,88	0,87
CNRACL[1]	0,69	0,75	0,71
MSA non-salariés	0,51	0,61	0,57
SSI base	0,26	0,34	0,32
CNIEG	0,81	0,93	0,90
SNCF	0,80	0,87	0,86
RATP	0,69	0,83	0,82
CRPCEN	0,46	0,38	0,45
Professions libérales	0,48	0,57	0,54
Autres régimes de base[2]	0,57	0,55	0,55
Ensemble, tous régimes	**0,90**	**0,96**	**0,93**

1. Voir le champ de la retraite (annexe 4 et fiche 23).
2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.
Note > Pour le calcul de l'ensemble tous régimes, le coefficient de proratisation total de certains retraités polypensionnés peut être supérieur à 1. Les coefficients de proratisation par régime sont en revanche bornés à 1.
Lecture > Les hommes retraités de la CNAV ont validé, dans ce régime, en moyenne 72 % de la durée d'une carrière complète.
Champ > Retraités de la génération née en 1953, bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

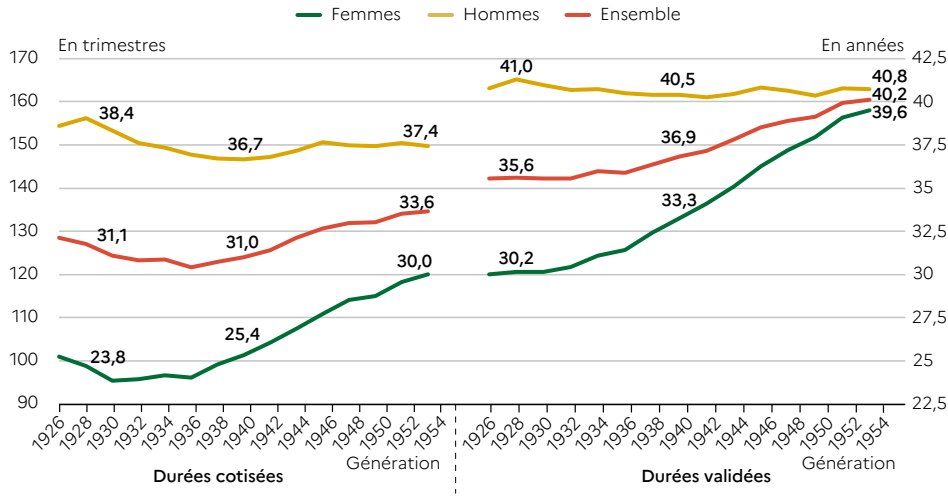
5. Cette durée est bornée à la durée requise pour une proratisation à 100 % dans le régime. Toutefois, pour un assuré polyaffilié, la somme des coefficients de proratisation peut être supérieure à 100 % tous régimes confondus, si la somme des différentes durées de carrière dans chaque régime excède la durée requise pour une proratisation à 100 %.

Les écarts de durées de carrière moyennes entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations

Au sens le plus strict, la durée de carrière d'un retraité peut être mesurée comme la durée passée effectivement en emploi. Cette durée moyenne cotisée au titre de l'emploi augmente régulièrement à partir de la génération née en 1936. Parmi les retraités résidant en France, elle passe de 122 trimestres (30 ans et 6 mois) parmi cette génération à 135 trimestres (33 ans et 10 mois) parmi celle née en 1953[6] *(graphique 3)*. Les hommes ont une durée de carrière cotisée en moyenne plus élevée que celle des femmes, ce qui traduit une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Néanmoins, cet écart se réduit au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail (57 trimestres d'écart au sein de la génération née en 1928, contre 30 trimestres parmi celle née en 1953).

Si l'on ajoute à la durée passée en emploi les périodes considérées comme assimilées (par exemple les trimestres validés au titre du chômage, de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée totale[7] moyenne pour la retraite varie entre 143 trimestres (35 ans et 10 mois) au sein de la génération née en 1926 et 161 trimestres (40 ans et 4 mois) parmi celle née en 1953. L'écart entre les femmes et les hommes est alors plus faible que lorsque seule la durée en emploi est prise en compte. Cet écart s'est fortement réduit entre les personnes nées en 1928 (45 trimestres) et celles nées en 1953 (5 trimestres).

Graphique 3 Évolution des durées moyennes cotisées et validées, selon le sexe et la génération



Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

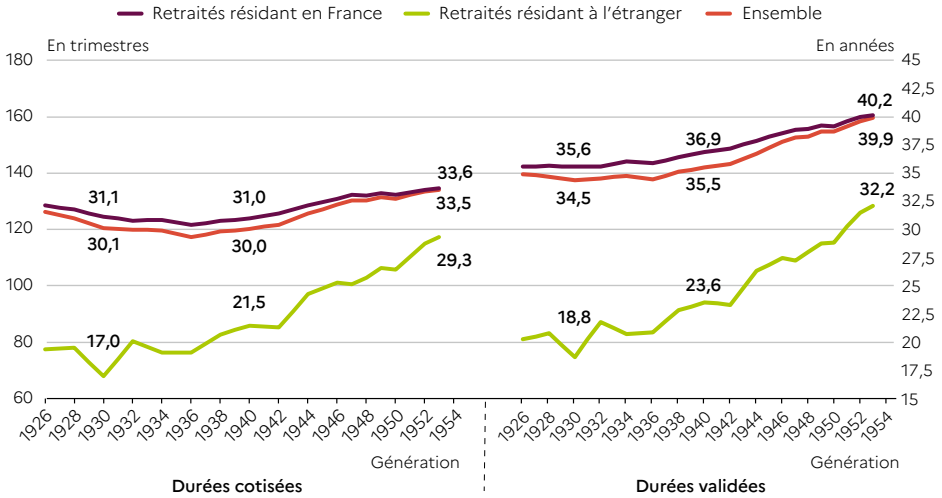
6. En complément de cette fiche, qui examine les durées de carrière des générations déjà retraitées, la fiche 13 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.
7. Il s'agit ici de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à quatre trimestres par an) pour chaque individu. Elle peut excéder la durée d'assurance requise.

En effet, l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF) – introduite en 1972 – et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont compensé en partie, pour les femmes, les interruptions de carrière liées aux enfants[8]. De plus, depuis 1972, des majorations de durée d'assurance (MDA)[9] pour l'accouchement et l'éducation des enfants sont attribuées aux parents et, de fait, en très grande majorité aux mères[10]. L'augmentation générale des durées de carrière à partir de la génération née en 1934 tient non seulement à la hausse des durées de carrière des femmes mais aussi, pour partie, à l'élévation de la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et de 2003.

Des durées de carrière plus courtes pour les retraités résidant à l'étranger

Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne nettement moins de trimestres que ceux vivant en France : 61 trimestres de moins (81 trimestres, soit 20 années et 4 mois, contre 143 trimestres, soit 35 années et 7 mois) parmi la génération née en 1926 *(graphique 4)*. Cela s'explique par le fait qu'ils sont plus nombreux que les

Graphique 4 Évolution des durées moyennes cotisées et validées pour la retraite, selon le lieu de résidence et la génération



Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

8. Au-delà de l'effet sur les durées, les interruptions de carrière liées aux enfants sont susceptibles d'avoir un impact sur les carrières elles-mêmes (niveau de qualification, salaire, quotité d'activité, etc.) et donc sur les droits à la retraite à long terme cités dans cet ouvrage.
9. La MDA a eu un effet immédiat. Les parents (les mères, dans la très grande majorité des cas) ont en effet bénéficié de trimestres de majoration de durée d'assurance à partir du 1er janvier 1972 (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici en ont ainsi bénéficié. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes nées en 1946 avaient déjà 26 ans et celles nées en 1926, 46 ans.
10. Au régime général, sur les 8 trimestres supplémentaires accordés pour la MDA aux parents d'enfants nés après 2010, 4 trimestres sont exclusivement attribués à la mère. Les 4 trimestres accordés au titre de l'éducation de l'enfant peuvent être répartis entre le père et la mère, les parents ayant un délai de 6 mois après les 4 ans de leur enfant pour prendre leur décision. Jusqu'à la réforme des retraites de 2023, la répartition de ces 4 trimestres était libre ; désormais un minimum de 2 trimestres est accordé à la mère.

retraités résidant en France à avoir effectué une partie de leur carrière hors du territoire national. Cet écart tend cependant à se réduire au fil des générations. Au sein de la génération née en 1953, les durées validées par les retraités résidant à l'étranger sont inférieures de 32 trimestres en moyenne à celles des retraités résidant en France (respectivement 129 trimestres, soit 32 années et 2 mois, et 161 trimestres, soit 40 années et 2 mois).

Les retraités actuels ont en moyenne validé 92 % de la durée d'assurance requise pour partir à la retraite au taux plein

Pour prendre en compte la durée réellement passée dans les divers régimes de base, on utilise la notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète (EQCC), définie en multipliant les effectifs physiques par le coefficient de proratisation moyen dans chaque régime (voir annexe 4).

Avec cette définition, une personne contribue aux effectifs de chaque régime en fonction de la durée de carrière qu'elle y a effectuée (durée validée). En conséquence, seuls les retraités à carrière complète comptent dans un régime comme une personne retraitée « complète ».

Comptabilisés en EQCC, les 15,6 millions de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2020 représentent un effectif de 14,4 millions de personnes *(tableau 2)*. Les retraités actuels ont ainsi validé en moyenne 92 % de la durée d'assurance requise de leur génération pour partir à la retraite au taux plein. Cet écart est

Tableau 2 Nombre de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2020, en personnes physiques et en EQCC

	Effectifs de droit direct en personnes physiques			Effectifs de droit direct en EQCC					
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Niveau[3] (en milliers)	Niveau[3] (en milliers)	Niveau[3] (en milliers)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)
CNAV	7 245	5 890	13 135	5 057	69,3	4 394	61,7	9 451	65,6
MSA salariés	658	1 011	1 669	163	2,2	287	4,0	450	3,1
FPE civils[1]	900	687	1 586	768	10,5	623	8,7	1 391	9,6
FPE militaires[1]	28	341	369	20	0,3	283	4,0	303	2,1
CNRACL[1]	852	368	1 221	600	8,2	280	3,9	880	6,1
MSA non-salariés	617	548	1 165	369	5,1	324	4,5	693	4,8
SSI base	528	993	1 521	158	2,2	413	5,8	570	4,0
CNIEG	34	106	139	26	0,4	99	1,4	125	0,9
SNCF	25	169	194	17	0,2	139	2,0	156	1,1
RATP	8	30	38	6	0,1	26	0,4	31	0,2
CRPCEN	54	14	68	23	0,3	6	0,1	29	0,2
Professions libérales	143	236	378	62	0,8	122	1,7	183	1,3
Autres régimes de base[2]	54	226	281	24	0,3	126	1,8	150	1,0
Ensemble, tous régimes	**15 647**	**8 452**	**7 196**	**7 293**	**100,0**	**7 121**	**100,0**	**14 414**	**100,0**

EQCC : équivalent carrière complète.
1. Voir le champ de la retraite (annexe 4 et fiche 23).
2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.
3. Pour les effectifs en personnes physiques, la somme des effectifs dans chaque régime est supérieure à l'ensemble tous régimes, car un retraité peut percevoir une pension de plusieurs régimes.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Fin 2020, 13 135 000 personnes sont retraitées de droit direct de la CNAV. En EQCC, elles représentent 9 451 000 retraités, soit 65,6 % de l'ensemble tous régimes.
Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

nettement plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes (respectivement -14 % et -1 %).

Le nombre de retraités en EQCC donne notamment la possibilité de comparer de manière plus pertinente la taille des régimes, en prenant en compte la durée d'affiliation de chaque assuré. En effet, de nombreuses personnes effectuent des carrières très courtes dans certains régimes. Au régime général, la comptabilisation en EQCC conduit à diminuer le nombre de retraités résidant en France de 13,1 à 9,4 millions d'individus (-28 %). La baisse la plus forte concerne la MSA salariés (-73 %), dont les effectifs de retraités passent de 1,6 million à 0,4 million. Le régime d'indépendants (SSI), où les durées validées sont également faibles, concentre 4 % des effectifs en EQCC, soit une baisse de près de 63 % par rapport à une comptabilisation en personnes physiques. Parmi les régimes des professions libérales, la comptabilisation en EQCC revient à diviser par deux les effectifs. Enfin, les effectifs selon les deux modes de calcul sont les plus proches au sein des régimes de la fonction publique de l'État (-12 % en EQCC), ce qui reflète la part plus élevée des carrières effectuées intégralement dans ce régime.

Tous régimes confondus, en raison de l'augmentation de la durée validée, les effectifs calculés en EQCC se rapprochent progressivement, au fil des générations, des effectifs en personnes physiques. Les effectifs en EQCC de la génération née en 1930 sont ainsi inférieurs de 16 % aux effectifs en personnes physiques. Cet écart tombe à 10 % pour ce qui concerne la génération née en 1953 *(tableau 3)*. ■

Tableau 3 Comparaison des effectifs par tête et en EQCC, selon la génération

En milliers

	1930	1932	1934	1936	1938	1940	1942	1944	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953
Effectifs de droit direct (en EQCC)	549	545	511	498	503	459	520	571	748	778	787	812	811	765	765	730
Effectifs de droit direct (en nombre de personnes physiques)	639	635	591	586	582	529	593	649	833	864	877	897	898	842	840	800
Écart (en %)	16	16	16	18	16	15	14	14	11	11	11	11	11	10	10	10

EQCC : équivalent carrière complète.
Lecture > L'écart entre les effectifs de droit direct en nombre de personnes et les effectifs de droit direct en EQCC est de 10 % pour la génération née en 1953.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct d'un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

Pour en savoir plus

> **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. *et al.*** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Les Dossiers de la DREES,* 21.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014, mars). Séance du 26 mars 2014. Espérances de vie, santé et durée de retraite.

12 Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible parmi les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de chaque génération, le rythme quinquennal de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans, puis décroît à partir de 55 ans. Les durées d'assurance validées par les femmes se rapprochent de celles des hommes au fil des générations, en raison de leur participation accrue au marché du travail et, pour certaines, de trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Compte tenu d'une conjoncture plus défavorable à l'égard des plus jeunes dès le début de leur vie active, les durées validées au titre du chômage augmentent, là aussi, au fil des générations jusqu'à celles nées dans les années 1970. Elles fluctuent ensuite au gré de la conjoncture économique rencontrée par les générations les plus récentes au moment de leur entrée sur le marché du travail.

La durée d'assurance pour la retraite validée à 30 ans se stabilise autour de huit années

Les durées d'assurance sont calculées à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2017 et ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite. Elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits, en particulier les majorations ou bonifications de durée, dans certains régimes, qui peuvent notamment être octroyées au titre des enfants[1] (voir annexes 1 et 3).

La durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans[2] a fortement diminué en un quart de siècle (*graphique 1*). Atteignant 43,1 trimestres (soit 10,8 années) pour les affiliés nés en 1950, elle se réduit à 31,8 trimestres pour la génération 1976, et se stabilise autour de 32 trimestres (soit 8 années) pour les générations suivantes.

La génération 1950 est la dernière pour laquelle une hausse significative de la durée d'assurance validée en début de carrière a été observée. Entre la génération 1942 et la génération 1950, cette durée était passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) à 43,1 trimestres (soit 10,8 années). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,6 trimestres pour les femmes, et de 3,2 trimestres pour les hommes. Pour les femmes, ces résultats traduisent principalement une participation accrue au marché du travail. Pour les hommes, la moitié de cette hausse est liée à un effet de composition : la proportion de personnes travaillant en France et nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, en raison notamment du baby-boom d'après-guerre. Or, les cotisants nés à l'étranger valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans ne cesse ensuite de diminuer entre les générations 1950 et 1976, en moyenne de 11,2 trimestres (soit 2,8 années). Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail : l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études

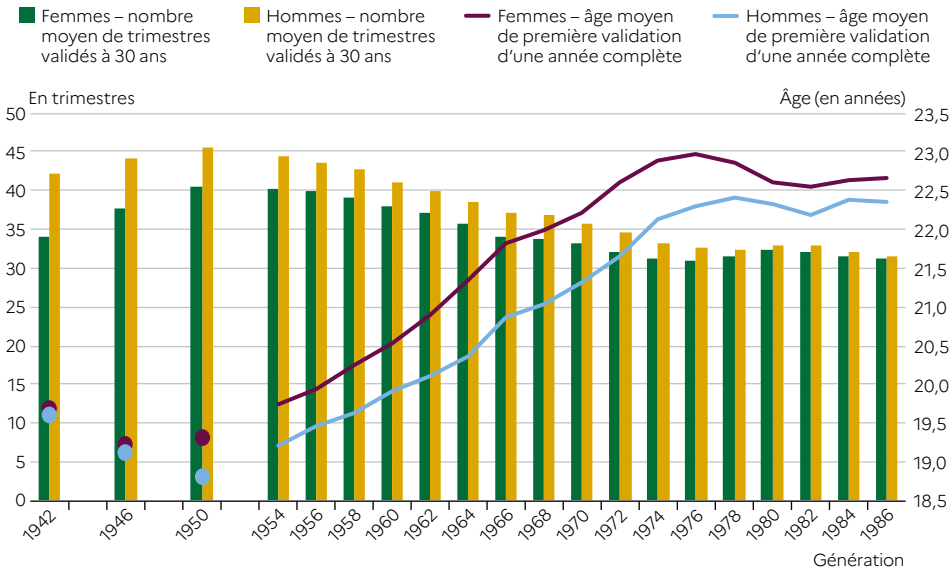
1. Les trimestres qui ne seront pris en compte qu'au moment de la liquidation des droits sont les majorations de durée d'assurance pour enfant, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage.
2. Plus précisément, avant le 31 décembre de l'année des 30 ans.

jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970. En outre, elle traduit une plus grande difficulté à s'insérer sur le marché du travail pour les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, moins concernées par la prolongation des études que les générations suivantes. Ces générations ont en effet été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970, quand leurs aînés ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

Par rapport aux premières générations d'après-guerre, les générations suivantes débutent leur carrière plus tardivement. En particulier, elles comptent moins d'individus ayant commencé à travailler avant 17 ans. Cette entrée tardive sur le marché du travail se traduit par une augmentation de l'âge moyen de début de carrière. Au sein de la génération 1950, deux assurés sur cinq ont ainsi validé plus de 50 trimestres avant 30 ans (ce qui indique un début de carrière à 17 ans ou avant), l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élevant à 19,3 ans pour les femmes, et à 18,8 ans pour les hommes. Au sein de la génération 1976, cette proportion n'est plus que de 5 %, et l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élève à 23 ans pour les femmes, et à 22,3 ans pour les hommes.

Parmi les générations nées après le milieu des années 1970, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et les âges de début de carrière restent globalement stables, même s'ils fluctuent légèrement en fonction de la conjoncture économique. Ainsi, les affiliés nés au début des années 1980, entrés sur le marché du travail au cours de la

Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et âge de début de carrière, par sexe et par génération



Note > Il s'agit de l'âge en différence de millésime, c'est-à-dire de l'âge atteint au 31 décembre de l'année de première validation de quatre trimestres. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre elles. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération née en 1953.
Lecture > À 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 37,6 trimestres et les hommes 44,1 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1946 est de 19,2 ans pour les femmes, et de 19,1 ans pour les hommes.
Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus, en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

période plus favorable du tout début des années 2000, ont validé légèrement plus de trimestres à 30 ans que ceux nés quelques années avant ou quelques années après (32,5 trimestres pour ceux nés en 1980 ou en 1982, contre 31,8 pour ceux nés en 1976, et 31,4 pour ceux nés en 1986).

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée à 30 ans par les femmes est inférieure à celle validée par les hommes. Cependant, l'écart entre les deux sexes se réduit très fortement au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 6,5 trimestres de moins que les hommes de la même génération, quand les femmes nées en 1966 en ont validé en moyenne 3 de moins, et les femmes nées en 1986 en moyenne 0,3 de moins.

Pour chaque génération, le rythme quinquennal de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans

Pour chacune des générations, le rythme de validation de trimestres en vue de la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de carrière et diminue en seconde partie. Le nombre moyen de trimestres validés est ainsi plus faible avant 30 ans et après 55 ans que dans la tranche d'âge médiane allant de 30 à 54 ans (*graphique 2*).

Les disparités entre générations sont les plus fortes entre 20 et 24 ans. Elles s'expliquent par le recul de l'âge de début d'activité et par les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Entre 25 et 29 ans, le rythme de validation des femmes a fortement augmenté entre les générations 1946 (13 trimestres en moyenne) et 1956 (14,9 trimestres). Cette augmentation est notamment due à la validation de droits à la retraite au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) créée en 1972, et à la progression de l'activité féminine. Le rythme de validation des femmes continue ensuite de s'accroître au fil des générations, mais dans une moindre mesure. Le rythme quinquennal moyen de validation pour les hommes atteint son plus haut niveau avec la génération 1946 (16,7 trimestres), puis décroît régulièrement jusqu'à la génération 1970 (14,8 trimestres) pour se stabiliser autour de 15 trimestres avec les générations suivantes.

Dans la tranche d'âge allant de 25 à 29 ans, à partir de la génération 1956, les femmes comme les hommes valident en moyenne moins de 4 années sur les 5 possibles.

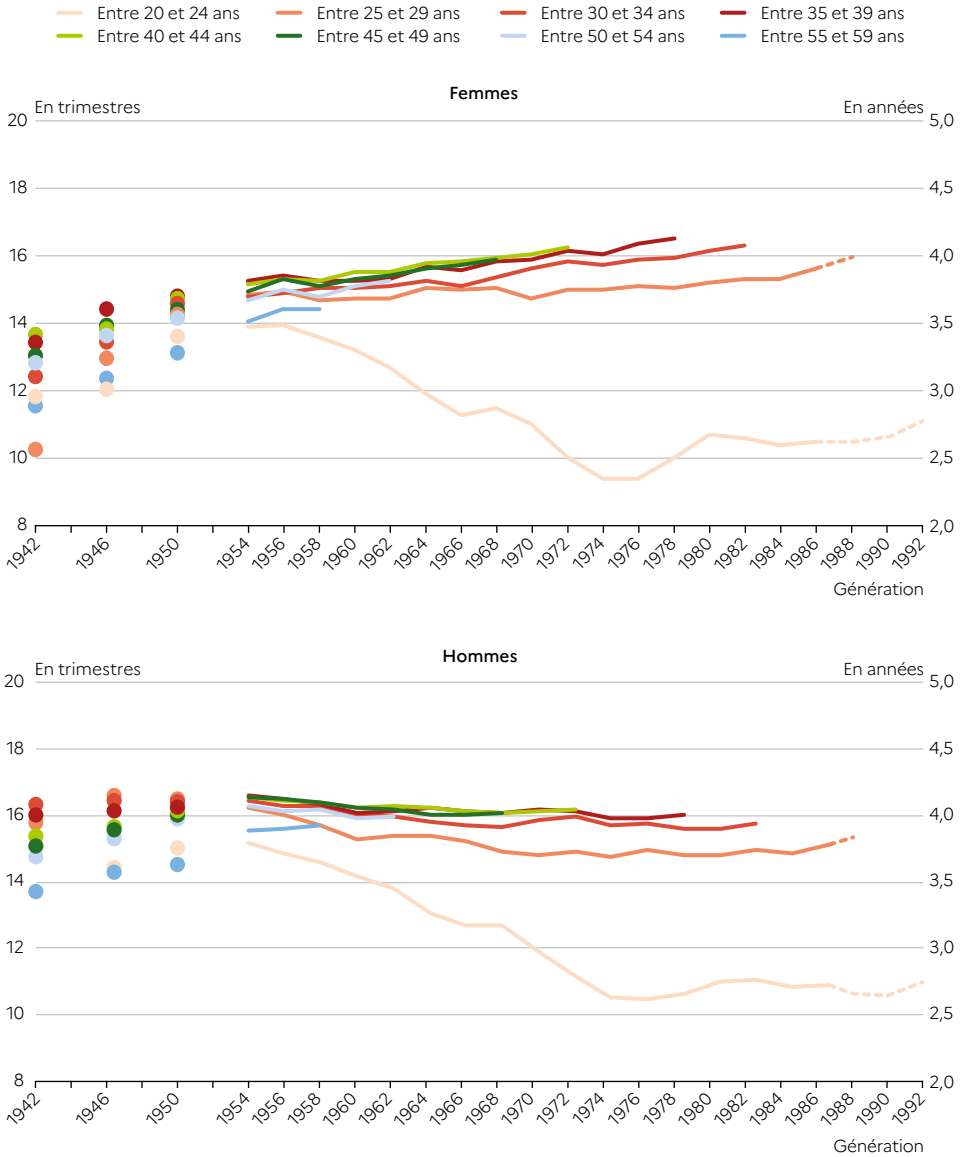
Dans toutes les tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, les hommes valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles dès la génération 1950 et jusqu'à la génération 1974[3]. C'est le cas uniquement des femmes nées à partir de 1980 dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, de celles nées à partir de 1972 dans la tranche d'âge allant de 35 à 39 ans, et de celles nées à partir de 1968 dans la tranche d'âge située entre 40 et 44 ans.

Dans les quatre tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, le rythme de validation des femmes augmente régulièrement au fil des générations, tandis que celui des hommes baisse légèrement à partir de la génération 1954. Ainsi, dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, les femmes nées en 1946 valident 13,5 trimestres contre 15,9 trimestres pour celles nées en 1978. Les hommes nés en 1954 valident quant à eux 16,4 trimestres, contre 15,6 pour ceux nés en 1978. Globalement, les femmes valident en moyenne davantage de trimestres que les hommes à partir de la génération 1974 dans la tranche d'âge située entre 30 et 34 ans, et à partir de la génération 1972 dans les tranches allant de 35 à 39 ans et de 40 à 44 ans.

Dans l'ensemble de la tranche d'âge allant de 30 à 49 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes reste relativement stable (autour de 65 trimestres) pour les générations 1946 à 1968. En revanche, elle augmente pour les femmes et passe de 55,6 trimestres pour la génération 1946 à 63 trimestres pour la génération 1968 (soit une hausse de quasiment deux ans). Cette augmentation s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place, en 1972, de l'AVPF, ce dispositif

3. Exception faite des hommes nés entre 1964 et 1968, qui valident presque 4 années entre 30 et 34 ans.

Graphique 2 Rythmes moyens de validation des trimestres par tranche de cinq ans, au fil des générations



Note > Pour les plus jeunes générations, les rythmes de validation entre 20 et 24 ans ou entre 25 et 29 ans sont légèrement surestimés : certaines personnes ne valideront leur premier trimestre qu'après 30 ans et ne font donc pas encore partie du champ. En tenant compte de cet effet, les durées moyennes validées entre 20 et 24 ans pourraient diminuer à partir de la génération 1986. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération née en 1953.
Lecture > Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1946 valident en moyenne 12,1 trimestres sur les 20 possibles, et les hommes 14,5 trimestres.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation entre 50 et 54 ans s'effectue hors affiliés ayant liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération née en 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

étant progressivement étendu à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985[4]. Si les femmes réduisent ou interrompent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, elles bénéficient ainsi d'une compensation partielle par la validation de trimestres obtenus grâce à l'AVPF. Finalement, à 49 ans, l'écart entre les deux sexes des durées d'assurance moyennes validées depuis le début de la carrière se réduit fortement au fil du temps. Les hommes de la génération 1946 valident 104 trimestres contre 89 trimestres pour les femmes, alors que ceux de la génération 1968 en valident 94 contre 92 pour les femmes. L'écart de durée entre sexes à 49 ans s'est donc réduit de plus de 3 années en 22 ans.

Le rythme de validation de trimestres décroît en fin de carrière

Entre 55 et 59 ans, pour chaque génération, le rythme moyen de validation de trimestres diminue par rapport à la tranche d'âge précédente, et ce, même en excluant du champ les personnes parties en retraite anticipée avant 60 ans. Par exemple, les hommes de la génération 1958 valident 15,7 trimestres et les femmes 14,4 trimestres entre 55 et 59 ans, contre respectivement 16,2 et 14,8 trimestres entre 50 et 54 ans. Cette baisse du rythme moyen de validation avec l'âge en fin de carrière s'explique notamment par le fait que la part des affiliés ne validant plus aucun trimestre est plus importante au cours des cinq années précédant la retraite qu'avant, à plus forte raison chez les femmes. De façon plus générale, le nombre moyen de trimestres validés baisse dans toutes les tranches d'âge par rapport à la tranche d'âge précédente à partir de 40 ans – l'ampleur de cette baisse restant toutefois nettement plus modérée avant 55 ans qu'elle ne l'est après cet âge. Le nombre de trimestres validés après 50 ans augmente cependant régulièrement au fil des générations. Dans la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans, il augmente par exemple de 2 trimestres pour les femmes et de 1,4 trimestre pour les hommes entre la génération 1946 et la génération 1958. La diminution du rythme de validation par rapport à la tranche d'âge située entre 50 et 54 ans s'amenuise également progressivement au fil des générations. Si l'écart est d'un trimestre pour la génération 1946, il n'est plus que de 0,4 trimestre pour la génération 1958.

Les trimestres non cotisés représentent entre un quart et un cinquième des durées validées par les femmes

Outre les trimestres cotisés au titre de l'emploi, la durée validée auprès des régimes de retraite comprend les trimestres acquis au titre de l'AVPF et les trimestres dits « assimilés » – acquis au titre du chômage, du service national, de la préretraite publique, de la reconversion, de la formation, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et des accidents du travail.

À tout âge, la part des trimestres validés à ce titre par les hommes[5] (hors service national) est nettement moindre que celle des femmes *(graphique 3)* : pour ceux nés en 1962, ils représentent 5 % à 7 % des durées validées suivant l'âge considéré, contre 21 % à 26 % pour les femmes. Cette part augmente entre 25 et 35 ans, la hausse étant principalement due à l'AVPF. Les femmes nées en 1962 ont en effet validé en moyenne 3,1 trimestres utiles à ce titre à 25 ans, et 9,8 trimestres à 35 ans. Ce dispositif permet donc de diminuer l'écart des durées validées entre les deux sexes. À 25 ans, l'écart des durées validées (hors trimestres cotisés) entre les femmes et les hommes est en revanche sensiblement plus réduit si l'on compte les trimestres validés par les hommes au titre du service national (13 % des trimestres validés à cet âge).

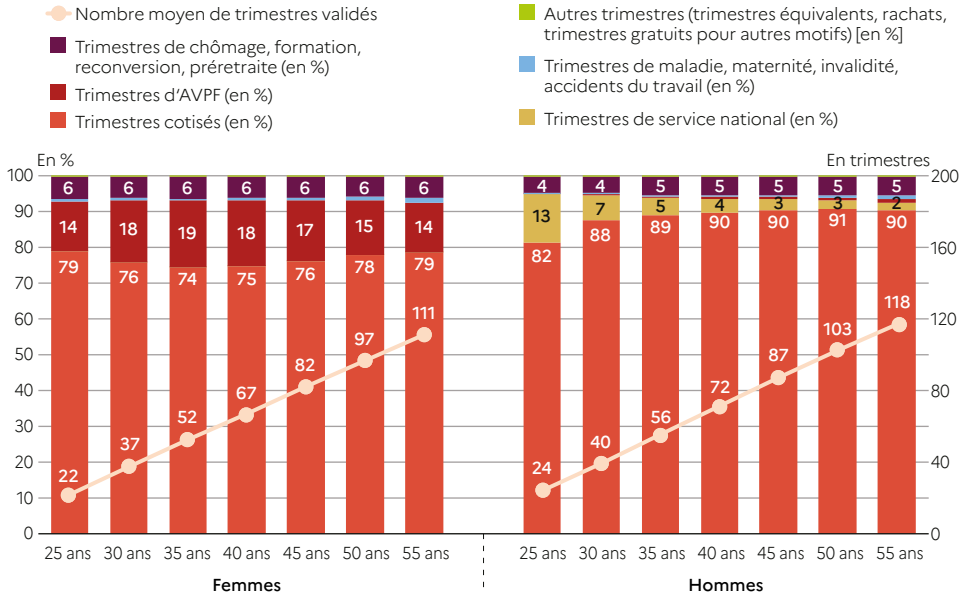
4. En janvier 1985, les conditions d'ouverture, alignées pour les hommes et les femmes, concernent le parent qui, d'une part, réduit ou interrompt son activité pour s'occuper de ses enfants et, d'autre part, bénéficie du complément familial (CF), de l'allocation pour jeune enfant (APJE) ou de l'allocation parentale d'éducation (APE).

5. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations. Si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie, etc.) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ». D'autres trimestres sont, en revanche, inutiles du fait de la règle d'écrêtement à 4 trimestres validés par année civile.

Le nombre de trimestres validés au titre du chômage est très sensible à la conjoncture économique du début de carrière

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1968 *(graphique 4)*. À 30 ans, il varie de quasiment 0 trimestre pour la génération 1946 à 2,0 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1986. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et au début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1982, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008. Pour les générations 1946 et 1950, le cumul des trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente fortement à partir de 35 ans, c'est-à-dire à la fin des années 1970, la période étant marquée par une montée du chômage. Le phénomène s'accentue nettement à partir de 55 ans, en grande partie du fait des dispositifs de préretraite mis en place pour les générations les plus anciennes, et aussi en raison du faible taux d'emploi des seniors.

Graphique 3 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération née en 1962

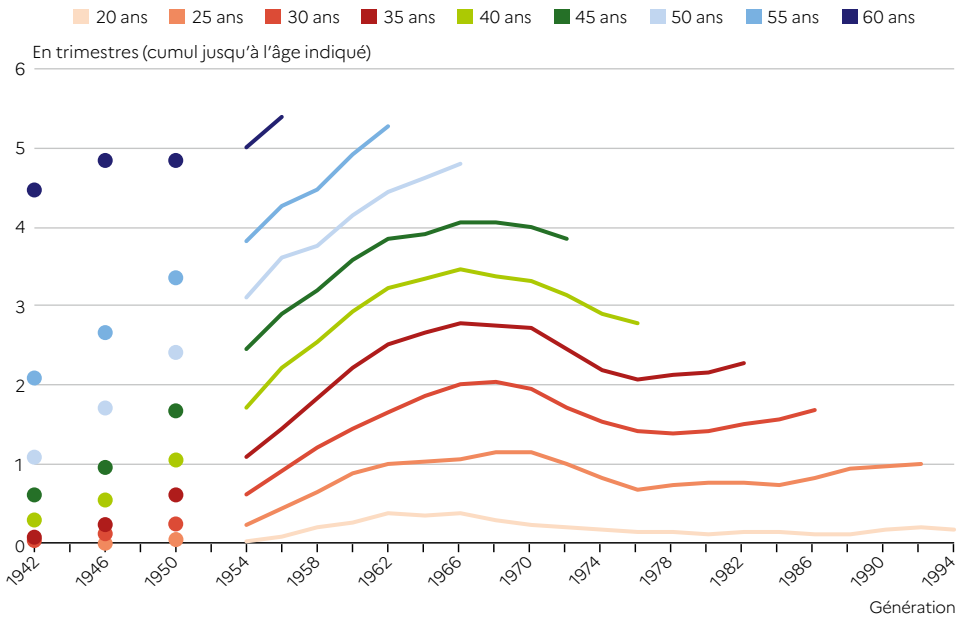


AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres cumulés jusqu'à l'âge indiqué est représenté par la courbe (échelle de droite) ; la répartition (en %) de ces trimestres entre cotisés, maladie, AVPF, chômage et service national est représentée par les diagrammes en bâton (échelle de gauche).
Lecture > À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 79 % des trimestres validés par les femmes et 82 % de ceux validés par les hommes.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres, en vie au 31 décembre 2017. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés, en vie au 31 décembre 2017.
Source > DREES, EIC 2017.

La différence du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation entre générations est notamment liée au contexte économique qui touche chacune d'entre elles à des moments différents de leur carrière. La montée du chômage à partir de la fin des années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, a ainsi concerné les générations les plus jeunes dès leur entrée sur le marché du travail, alors qu'elles n'ont touché les générations plus anciennes qu'à un stade plus avancé de leur carrière. En 2016 et 2017, le nombre annuel moyen de trimestres validés au titre du chômage est similaire à tout âge *(graphique 5)*. Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2017 et n'ont donc pas encore intégré l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés d'accès à un premier emploi, ou des situations de chômage non indemnisé (dont les droits n'ont pas encore été pris en compte par les caisses de retraite participant à l'EIC).

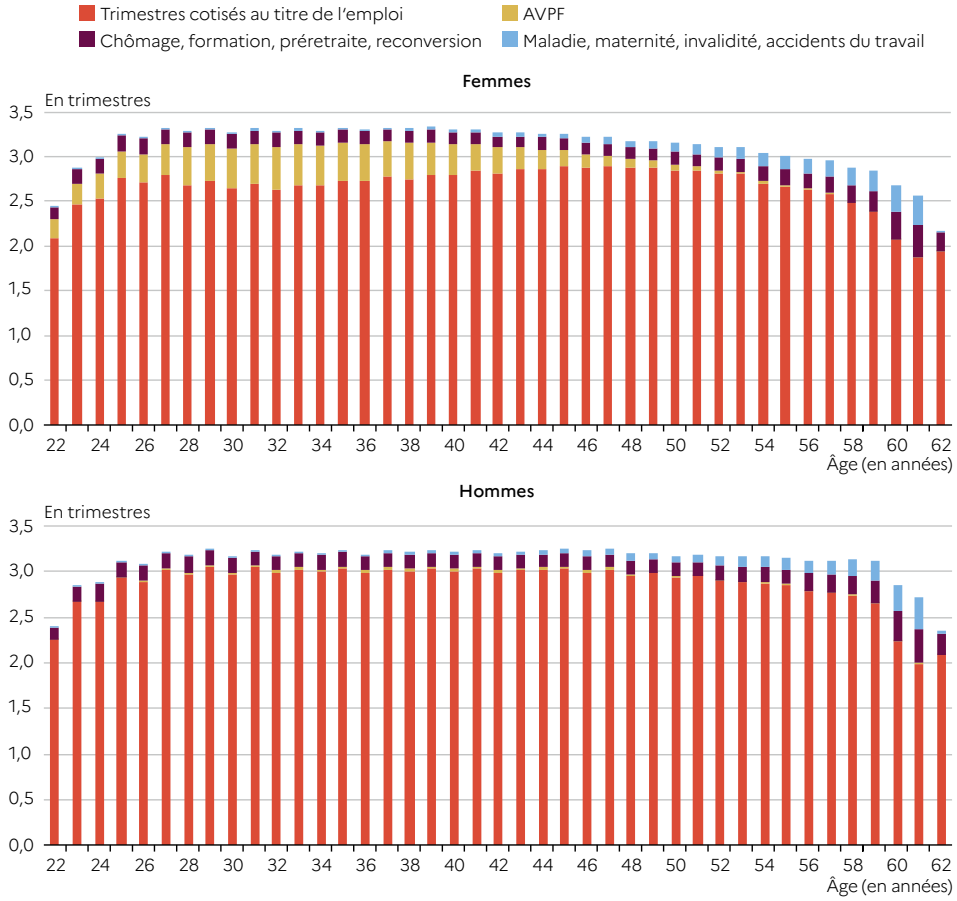
Le nombre de trimestres utiles validés dans le cadre des autres situations donnant droit à des trimestres assimilés (la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail) est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Quels que soient l'âge et la génération, ils ne représentent ainsi jamais plus de 2 % des validations totales et restent inférieurs à 1 % pour les générations nées à partir de 1962. Ce nombre croît toutefois légèrement avec l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. ■

Graphique 4 Durée moyenne validée au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation



Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre elles. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération née en 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.
Lecture > À 60 ans, les personnes nées en 1946 ont validé en moyenne 4,8 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération née en 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés, selon l'âge, en 2016 et 2017



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > On utilise la génération 1994 pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1992 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, etc., et la génération 1958 pour déterminer les validations à 58 et 59 ans. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le champ inclut tous les affiliés aux régimes français, qu'ils résident encore en France ou non en 2016 et en 2017. Les personnes qui ne valident aucun trimestre incluent donc celles qui ne vivent plus en France à la date d'observation.
Lecture > En 2016, une femme de 22 ans a cotisé en moyenne 2,1 trimestres au titre de l'emploi au cours de l'année civile de ses 22 ans, contre 2,3 trimestres pour un homme du même âge.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation à 54 ans s'effectue sur les affiliés nés en 1962 et n'ayant pas encore liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.
Source > DREES, EIC 2017.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées validées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraite.
> **Guiberteau, V.** (2022, août). Retraite : entre 35 et 44 ans, les femmes des générations 1970 valident autant de trimestres que les hommes – Premiers résultats de l'EIC 2017. DREES, *Études et Résultats*, 1239.
> **Salembier, L.** (2016, octobre). Retraite : à 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.

13 Les régimes d'affiliation des assurés

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. Début 2025, plus de la moitié des individus âgés de 40 ans ou plus sont dans ce cas. La part des polyaffiliés est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Elle croît avec l'âge – fortement jusqu'à 30 ans, modérément entre 30 et 40 ans, plus faiblement ensuite – et fluctue au fil des générations. Selon les assurés, les situations de polyaffiliation sont très diverses.

À partir de 40 ans, plus de la moitié des individus sont polyaffiliés

Début 2025, d'après l'annuaire statistique du groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite *(encadré 1)*, la proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière – concomitamment ou successivement – croît fortement entre 18 et 30 ans. À 18 ans, seuls 9 % des affiliés à un régime obligatoire sont dans ce cas. À 30 ans, cette proportion s'élève à 42 % (39 % parmi les femmes et 45 % parmi les hommes). Après 40 ans, elle dépasse les 50 % (48 % parmi les femmes et 53 % parmi les hommes à 40 ans) et de 62 à 67 ans, elle atteint un niveau maximal de 54 %.

Parmi les assurés nés en 1956[1], 53 % sont affiliés à plusieurs régimes, dont plus d'un cinquième (23 %) uniquement à des régimes alignés[2] *(tableau 1)*. Du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura), entrée en vigueur à partir du 1er juillet 2017, ces derniers ont donc liquidé leurs droits dans un seul régime de base. La part des personnes qui ont été affiliées à au moins deux régimes de base, dont un non aligné, passe de 6 % à 25 % entre 25 et 59 ans. Dans cette tranche d'âge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être concernées par cette situation, l'écart pouvant s'élever à 6 points chez les trentenaires et chez les quadragénaires. En effet, les femmes polyaffiliées le sont plus fréquemment que les hommes à un régime de salariés du secteur privé et à un régime de la fonction publique. Elles sont donc moins concernées par la Lura. Les hommes polyaffiliés, quant à eux, le sont davantage à un régime de salariés du secteur privé ou à un régime d'indépendants. À 68 ans, le nombre de personnes ayant été affiliées à au moins deux régimes de base, dont un non aligné, atteint 30 %.

Si la part des personnes polyaffiliées augmente avec l'âge, elle fluctue aussi selon la génération *(graphique 1)*. D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) [voir annexe 3], quel que soit l'âge, le nombre de polyaffiliés a globalement augmenté parmi les personnes nées dans les années 1940 et 1950. Il décline ensuite parmi les générations nées dans les années 1960, avant d'augmenter à nouveau parmi celles nées dans les années 1970 ou après. Ainsi, à 30 ans, 33 % des personnes nées en 1946 sont polyaffiliées, contre 37 % de celles nées en 1958. C'est aussi le cas de 33 % des personnes nées en 1968, contre 40 % de celles nées en 1986.

Par ailleurs, à génération et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux que les femmes à être polyaffiliés. Parmi les personnes nées après-guerre, les écarts entre les femmes et les hommes varient de 5 à 11 points selon l'âge et la génération *(graphique 2)*.

---

1. La génération 1956 est ici prise en compte car elle a 68 ans au 1er janvier 2025 et a ainsi dépassé l'âge d'annulation de la décote. Elle est donc presque entièrement partie à la retraite cette année-là.
2. Régime général, Sécurité sociale des indépendants (SSI) et Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général en 2020. Les personnes qui y ont été affiliées sont donc considérées comme polyaffiliées.

Entre les générations 1926 et 1942, la part des personnes polyaffiliées au terme de la carrière (appréciée ici à 66 ans[3]) décroît légèrement. Quelle que soit la génération avant celle de 1940, la part des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes percevant une pension de droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution tout en étant plus faible d'environ 10 points. Cet écart est imputable au fait que les droits acquis dans certains régimes sont parfois insuffisants pour disposer d'une pension sous forme de rente, ou que certains de ces droits n'ont pas été liquidés. En considérant les régimes de base et complémentaires comme des régimes distincts, un tiers des personnes de 68 ans sont affiliées à deux régimes (en l'occurrence à un régime de base et à un régime complémentaire pour la quasi-totalité) et un quart sont affiliés à trois régimes *(graphique 3)*.

Des situations de polyaffiliation diverses

Parmi les assurés nés en 1956 (âgés de 68 ans début 2025), 52 % des femmes et 42 % des hommes ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière *(tableau 1)*. Pour l'essentiel, il s'agit d'un régime de salariés du secteur privé, comme la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ou la MSA salariés.

Très peu de personnes ont été affiliées uniquement à un régime de fonctionnaires, d'indépendants, de professions libérales ou à un régime spécial. La majorité des personnes affiliées à ces

Encadré 1 Le droit à l'information individuelle (DAI) sur la retraite

Dans le cadre du droit à l'information individuelle (DAI) sur la retraite, mis en œuvre par le groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite, les assurés sont informés régulièrement sur les droits qu'ils ont acquis dans les divers organismes français de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires). Les premières générations ayant bénéficié de ce droit, fin 2007, sont celles nées en 1949 (réception du courrier d'estimation indicative globale) et celles nées en 1957 (réception du relevé de situation individuelle).

Dès le début de l'activité professionnelle (défini à partir de la validation d'au moins deux trimestres pour la retraite), l'assuré reçoit un document d'information générale. Ce document comporte notamment une présentation du système de retraite, des règles d'acquisition de droits à pension, de l'incidence de certains événements sur ces droits (temps partiel, chômage, expatriation, etc.) et des possibilités de surcotisation.

À 35 ans, 40 ans, 45 ans et 50 ans, l'assuré reçoit automatiquement un relevé individuel de situation (RIS). Celui-ci récapitule l'ensemble des droits acquis pour la retraite, dans chacun des organismes auxquels il a été affilié. Il est mis à jour chaque année et peut être consulté à tout moment.

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG), qui complète le RIS avec une évaluation du futur montant de la retraite. L'évaluation récapitule le montant de chaque pension de retraite de base et complémentaire dont l'assuré pourrait bénéficier (hors pensions dont il a déjà obtenu ou demandé la liquidation), pour plusieurs âges de départ, à partir de l'âge d'ouverture des droits.

Afin de satisfaire aux obligations en matière de droit à l'information, les régimes de retraite alimentent un annuaire, qui recense en temps réel le statut de leurs affiliés (« actifs », c'est-à-dire non retraités, ou bien « liquidés », c'est-à-dire retraités). La base initiale est constituée de l'ensemble des assurés actifs dans chaque régime considéré en 2007, âgés de 65 ans ou moins cette année-là. Elle sert de référentiel pour élaborer les RIS ou les EIG. Un annuaire statistique a par ailleurs été mis en place. Il se restreint aux assurés certifiés vivants, en croisant les données de la base initiale avec celles du système national de gestion des identifiants (SNGI). L'annuaire statistique indique les affiliations de chaque assuré aux différents régimes de retraite participant au DAI. Ses principaux atouts relèvent de son exhaustivité et de son rythme de production (une extraction a lieu tous les six mois). Cependant, la qualité statistique de la variable de statut de chaque affilié est hétérogène entre les régimes.

3. À cet âge, presque toutes les personnes de ces générations sont en retraite, en tenant compte de l'âge d'annulation de la décote, qui était pour elles de 65 ans.

régimes le sont également à un régime de salariés du secteur privé.
Trois affiliés sur dix le sont auprès de plusieurs régimes alignés et sont donc concernés par la Lura. Parmi eux, 72 % (23 % de l'ensemble des affiliés) ne sont affiliés à aucun autre type de régime. Les autres le sont la plupart du temps en plus à des régimes de la fonction publique ou à la MSA non-salariés.

Les personnes polyaffiliées non concernées par la Lura (21 % des affiliés) le sont presque uniquement à un régime de salariés du secteur privé et à un autre type de régime en plus (14 % à un ou plusieurs régimes de la fonction publique, notamment). Toutes situations d'affiliation confondues, 98 % des individus nés en 1956 sont ou ont été affiliés au régime général[4] au cours de leur carrière (certains pour de courtes durées).

Tableau 1 Répartition des affiliés de la génération née en 1956, selon le ou les régimes d'affiliation

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du secteur privé	50,8	39,9	45,5
Fonctionnaires	0,4	0,5	0,5
Indépendants	0,3	0,8	0,5
Régimes spéciaux	0,0	0,2	0,1
Professions libérales	0,1	0,1	0,1
Ensemble	**51,5**	**41,5**	**46,7**
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du secteur privé	10,7	11,3	11,0
Salariés du secteur privé + Artisans ou commerçants	8,1	16,2	12,0
Salariés du secteur privé + Non-salariés agricoles	2,8	3,7	3,2
Salariés du secteur privé + Fonctionnaires	19,7	14,4	17,2
Salariés du secteur privé + Régimes spéciaux	1,4	4,0	2,7
Salariés du secteur privé + Professions libérales	2,7	3,6	3,1
Autres situations de polyaffiliation	3,2	5,3	4,2
Ensemble, dont :	**48,5**	**58,5**	**53,3**
polyaffiliés à au moins deux régimes alignés	25,7	38,4	31,8
dont polyaffiliés uniquement à des régimes alignés	18,7	27,5	23,0
polyaffiliés à un ou aucun régime aligné (non concernés par la Lura)	22,8	20,1	21,5
Affiliés au régime général au cours de leur carrière	**98,5**	**96,2**	**97,4**
Total	**100**	**100**	**100**

Note > Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du secteur privé (régime général, MSA salariés) ; fonctionnaires (FPE, CNRACL, FSPOEIE) ; indépendants (SSI, MSA non-salariés) ; professions libérales (CRN, Cavom, CARMF, CARCD, Carsaf, Carpimko, CARPV, Cavamac, CAVEC, Cipav, CNBF) ; régimes spéciaux (CRPCEN, Enim, CNIEG, RATP, SNCF, Banque de France, Cropera, Cavimac). Les régimes concernés par la Lura sont ceux de la SSI, de la MSA salariés et le régime général. La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. Les deux régimes sont donc traités indépendamment.
Lecture > Début 2025, 51,5 % des femmes et 41,5 % des hommes nés en 1956 sont ou ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1956 et vivants au 1er janvier 2025.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2025.

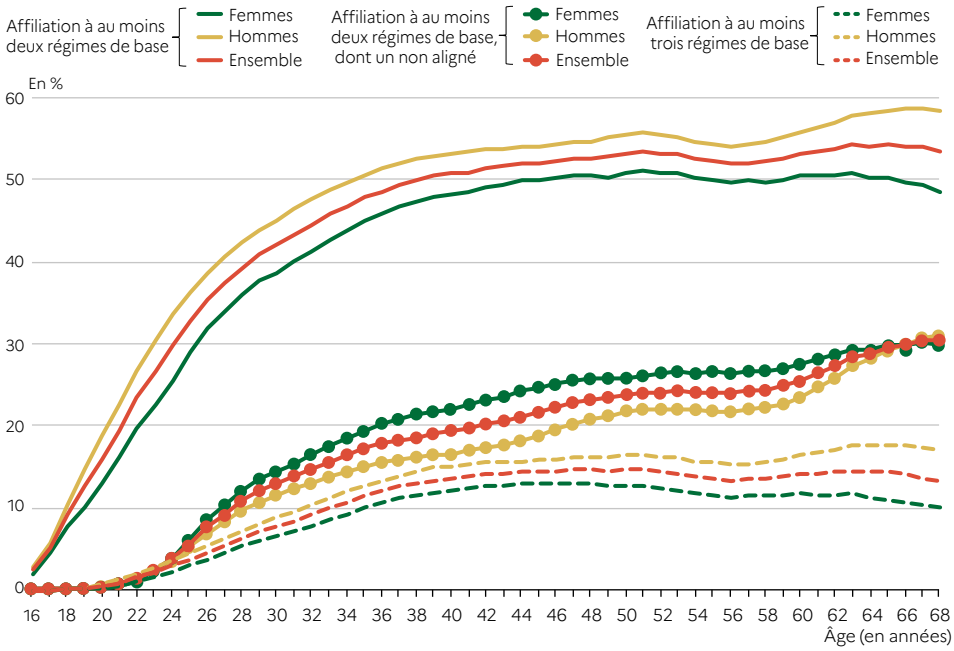
4. Certaines personnes sont également affiliées au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), sans avoir exercé d'activité relevant de la CNAV.

Plus de la moitié des personnes nées en 1956 ont liquidé tous leurs droits début 2024

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, au début de l'année 2025, 57 % des personnes nées en 1956 sont retraitées de l'ensemble des régimes de retraite auxquels elles ont été affiliées, 34 % ne le sont que d'une partie[5] et 9 % ne le sont d'aucun *(graphique 4)*. L'absence de liquidation de droits dans un régime peut être la conséquence d'une cotisation insuffisante pour acquérir au moins un trimestre ou un point dans ce régime. En outre, certaines personnes ne liquident jamais l'ensemble de leurs droits. Cette situation concerne notamment les assurés ayant validé de très courtes périodes en France, ou ceux ayant effectué un très court passage dans un régime.

La part des personnes ayant liquidé des droits dans l'ensemble de leurs régimes d'affiliation augmente avec l'âge. De moins de 1 % à 59 ans, elle s'élève à 4 % à 60 ans, 11 % à 61 ans, 27 % à

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge, début 2025



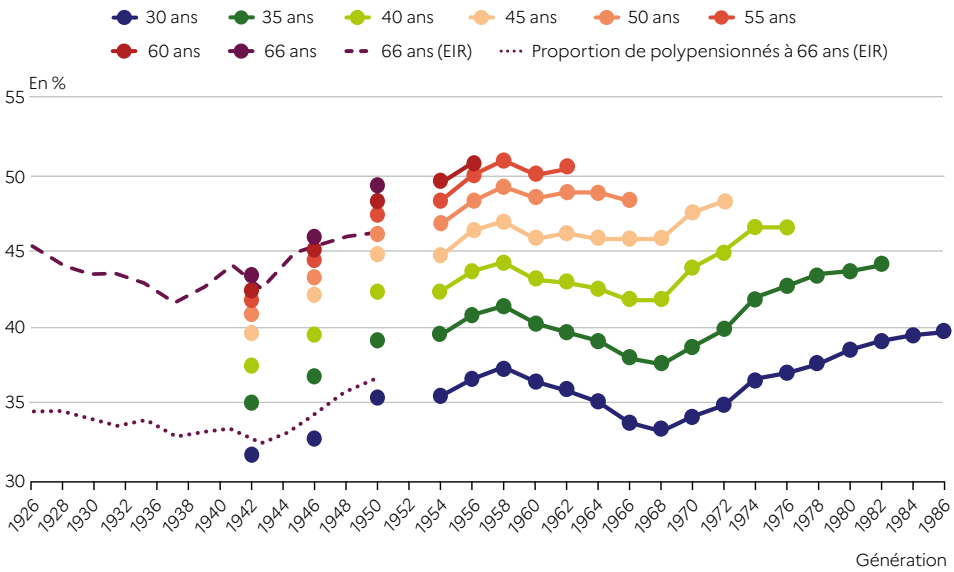
Note > La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. Les deux régimes sont donc traités indépendamment.
Lecture > Début 2025, 48 % des femmes et 58 % des hommes âgés de 68 ans sont ou ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière. À cet âge, 30 % des femmes et 31 % des hommes sont ou étaient affiliés à au moins deux régimes de base, dont au moins un régime non aligné.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1956 et 2008 et vivants au 1er janvier 2025.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2025.

5. La part des personnes n'ayant liquidé de droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation doit être considérée avec précaution, car la remontée d'information relative au statut de « liquidé » est plus ou moins rapide selon le régime. Cet asynchronisme est susceptible d'engendrer de fausses situations de liquidation partielle.

62 ans et jusqu'à 57 % à 68 ans[6]. Elle est stable aux différents âges, sauf à 62 ans (baisse de 7 points de pourcentage), du fait de la réforme des retraites de 2023 qui décale l'âge d'ouverture des droits (voir fiche 14). La part des personnes n'ayant liquidé des droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation croît aussi, mais à un rythme globalement plus régulier dès 50 ans. Elle est relativement similaire parmi les femmes et parmi les hommes. Toutefois, en moyenne, ces derniers liquident plus souvent un droit avant 62 ans.

Le nombre d'assurés à un régime de retraite obligatoire dépend fortement de la taille des différentes générations. Pour toutes celles dont l'âge au 1er janvier 2025 est supérieur à 21 ans, il dépasse le nombre de personnes résidant en France, certaines personnes étant parties ou reparties à l'étranger après avoir validé des droits auprès des régimes français. ■

Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base, selon l'âge et la génération

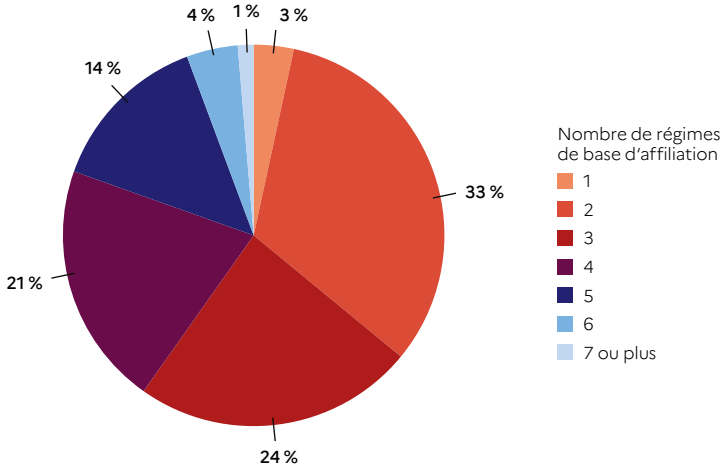


Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950 et 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération née en 1953. Les données de l'échantillon interrégimes des retraités (EIR) sont corrigées de la mortalité différentielle après 66 ans. Une personne est dite « polypensionnée » si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents. Une personne est dite « polyaffiliée » au sens de l'EIR si la durée validée dans un régime est inférieure à la durée validée tous régimes. Cette définition diffère de celle de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC), qui inclut par exemple les cas où la polyaffiliation a lieu avec un régime à l'étranger et exclut, à l'inverse, les situations où une affiliation dans un second régime existe sans toutefois donner lieu à validation d'au moins un trimestre. La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. Les deux régimes sont donc traités indépendamment.
Lecture > 39 % des personnes nées en 1946 étaient affiliées à plusieurs régimes de retraite de base à 40 ans.
Champ > Cotisants ayant acquis des droits à la retraite (hors majorations de durée d'assurance) respectivement au 31 décembre 2013 pour l'EIC 2013 et au 31 décembre 2017 pour l'EIC 2017 ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération née en 1942 et EIC 2017 pour les générations ultérieures, EIR 2016 pour les générations nées en 1950 ou avant.

6. Ces proportions sont différentes des taux de retraités présentés dans la fiche 15, du fait d'une différence de champ et d'une différence de définition. Sont ici prises en compte l'ensemble des personnes ayant été affiliées à un régime français au moins une fois au cours de leur carrière, alors que la fiche 15 ne porte que sur celles résidant en France. En outre, le calcul présenté ici prend en compte les liquidations dans la totalité des régimes d'affiliation, alors que le taux de retraités est calculé dès qu'un droit a été liquidé dans au moins un régime de base.

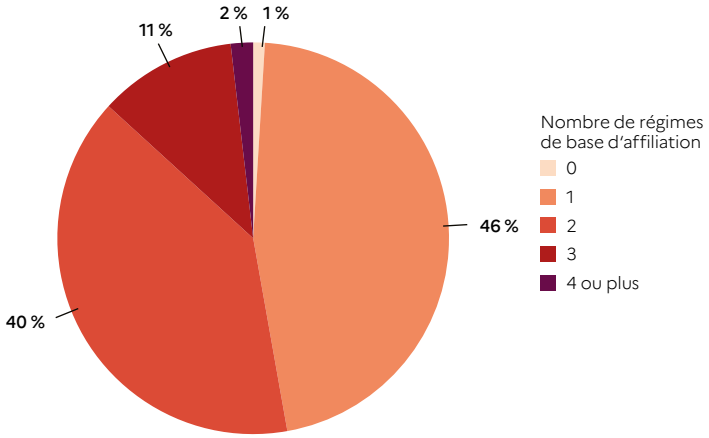
Graphique 3 Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite

3a. Selon le nombre de régimes de retraite de base et complémentaires à 68 ans



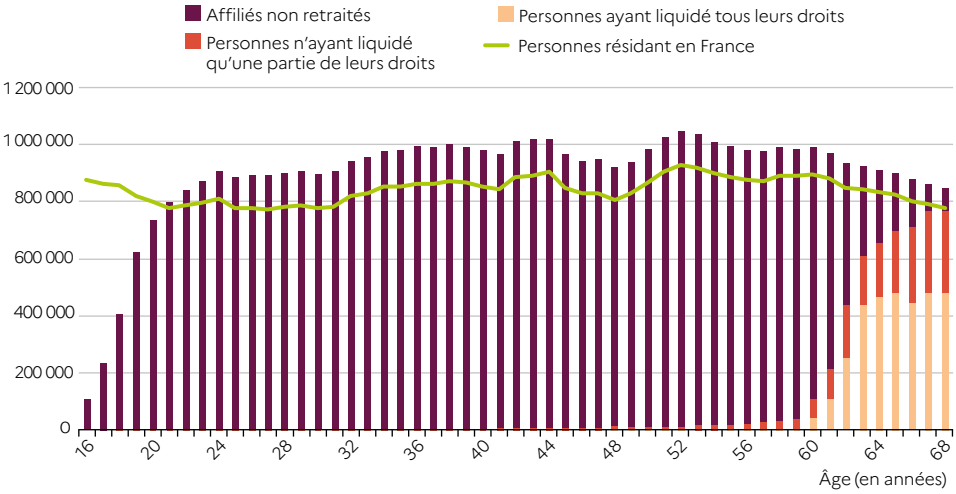
Note > Les régimes complémentaires sont considérés distinctement des régimes de base. Les régimes complémentaires pris en compte sont : la complémentaire de la SSI, l'Agirc-Arrco (qui compte pour un régime), l'Ircantec, la RAFP, la CRPNPAC et l'Ircec. Les affiliations automatiques (qui concernent les non-salariés agricoles, les professionnels de santé, de justice, etc.) ne sont donc pas prises en compte, ce qui entraîne une sous-estimation de l'affiliation aux régimes complémentaires.
Lecture > 33 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2025 sont affiliées à deux régimes de retraite.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1955 et vivants au 1er janvier 2025.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2025.

3b. Selon le nombre de régimes de retraite de base à 68 ans



Lecture > 40 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2025 sont affiliées à deux régimes de retraite de base.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1956 et vivants au 1er janvier 2025.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2025.

Graphique 4 Statut des assurés par âge au 1er janvier 2025



Note > La catégorie « Personnes ayant liquidé tous leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes de retraite (de base ou complémentaire) et ayant liquidé leurs droits dans chacun d'entre eux. La catégorie « Personnes n'ayant liquidé qu'une partie de leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à plusieurs régimes et ayant liquidé des droits dans une partie d'entre eux. Enfin, la catégorie « Affiliés non retraités » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes et n'ayant liquidé de droits dans aucun d'entre eux.
Lecture > 846 000 personnes âgées de 68 ans début 2025 ont été affiliées à un régime de retraite français : 79 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 480 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 288 000 n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à la retraite. À titre de comparaison, 776 000 personnes âgées de 68 ans résident en France début 2025.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1955 et 2007, vivants au 1er janvier 2025.
Sources > Insee, estimation de la population (résultats provisoires arrêtés à fin 2024) ; GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2025.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les carrières disponibles dans l'espace Open Data : https://data. drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraite.

> **Aubert, P., Baraton, M., Croguennec, Y. *et al.*** (2012, août). Les polypensionnés. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 32.
> **Beaufort, R., Mattmuller, M., Ramos-Gorand, M.** (2021, décembre). L'apport des données de la CNAV pour identifier les profils d'assurés en non-recours à la retraite. CNAV, *Retraite et société*, 87, p. 25-52.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, mars). Séance du 1er mars 2017 (document n° 7 : Éléments statistiques sur la polyaffiliation. Note de la DREES pour le COR).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2011, septembre). *Retraites : la situation des polypensionnés*. Rapport annuel n° 9.

La liquidation des droits à la retraite

14 Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge appelé âge minimum légal d'ouverture des droits (AOD). Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote (AAD). Ces trois paramètres (AOD, durée d'assurance requise pour le taux plein et AAD) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'inaptitude ou de l'invalidité, donnent également droit à une retraite à taux plein. Enfin, certains assurés peuvent, sous certaines conditions (carrière longue, incapacité permanente, etc.), partir à la retraite avant l'AOD.

Les conditions d'âge pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1er septembre 2023 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de la même année[1]. L'âge d'ouverture des droits de droit commun[2] pour le départ à la retraite (AOD) est fixé à 64 ans pour les assurés nés après le 1er janvier 1968 *(tableau 1)*, que ces derniers dépendent du régime général, des régimes alignés ou de la fonction publique. Pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951, cet âge était de 60 ans. À partir de la réforme de 2010, cet âge s'allonge progressivement de 60 ans à 62 ans entre les assurés nés avant le 1er juillet 1951 et ceux nés à partir du 1er janvier 1955. Avec la réforme de 2023, il passe graduellement de 62 ans à 64 ans entre la génération née le 1er septembre 1961 et celle née en 1968 *(tableau 1)*.

Ces mesures de relèvement de l'AOD ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (à partir de 2017 pour les assurés de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire [CPRPF]).

Pour les agents de la fonction publique civile (c'est-à-dire non militaire), la liquidation peut avoir lieu dès que le fonctionnaire atteint l'AOD[3] ou, s'il a accompli au moins dix-sept ans de service dans des emplois classés dans la catégorie active, 57 ans pour les agents nés après le 1er janvier 1960 et 59 ans pour ceux nés après le 1er janvier 1973 *(tableau 1)*. Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles[4] » et ouvrent en effet la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge de droit commun. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmiers avant la réforme de 2009 ou les aides-soignants, notamment), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels les agents techniques, d'entretien, de salubrité, de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, par exemple). Certains corps, dont le personnel des services actifs de la police nationale, les ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne et le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension dès 52 ans (pour les agents nés après le 1er janvier 1965) ou dès 54 ans (pour les agents nés après le 1er janvier 1979), sous condition de durée de service dans ces fonctions.

1. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
2. Dans l'ouvrage, par commodité, l'expression « l'âge d'ouverture des droits de droit commun » est remplacée par « l'âge d'ouverture des droits ».
3. C'est-à-dire l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.
4. Article L. 24-I 1 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section des militaires[5], ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat sont définis par l'article L. 4139-16 du Code de la défense. Pour une grande partie d'entre eux, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de service effectif, un officier vingt-sept ans.

Les conditions de durée d'assurance tous régimes

À partir de l'âge légal d'ouverture des droits, un assuré peut liquider ses droits à la retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, variable selon sa date de naissance *(tableau 2)*. La durée validée tous régimes comprend les trimestres acquis au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du secteur privé, indépendants et catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
1952	60 ans et 9 mois	55 ans
1953	61 ans et 2 mois	55 ans
1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 30/06/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
1957	62 ans	55 ans et 9 mois
1958	62 ans	56 ans et 2 mois
1959	62 ans	56 ans et 7 mois
Du 01/01/1960 au 31/08/1961	62 ans	57 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	57 ans
1962	62 ans et 6 mois	57 ans
1963	62 ans et 9 mois	57 ans
1964	63 ans	57 ans
1965	63 ans et 3 mois	57 ans
Du 01/01/1966 au 31/08/1966	63 ans et 6 mois	57 ans
Du 01/09/1966 au 31/12/1966	63 ans et 6 mois	57 ans et 3 mois
1967	63 ans et 9 mois	57 ans et 6 mois
1968	64 ans	57 ans et 9 mois
1969	64 ans	58 ans
1970	64 ans	58 ans et 3 mois
1971	64 ans	58 ans et 6 mois
1972	64 ans	58 ans et 9 mois
1973 et suivantes	64 ans	59 ans

Source > Législation.

5. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire ou de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types d'emploi. La loi du 20 janvier 2014 améliore les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lorsqu'ils prennent leur retraite partent avec une décote, c'est-à-dire une réduction du taux de liquidation de leur pension, dépendant soit du nombre de trimestres manquants, soit de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote[6] (AAD) *[encadré 1* et *annexe 1]*. Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'AAD, ou s'il est dans une situation permettant de liquider sa pension au taux plein (voir *infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficie alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendant du nombre de trimestres travaillés au-delà de ces deux conditions *(encadré 2)*.

Dans les régimes de retraite en annuités – ce qui est le cas de la plupart des régimes de base –,

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, par génération

En trimestres

Génération	Salariés du secteur privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique
1943	160	150
1944	160	152
1945	160	154
1946	160	156
1947	160	158
1948	160	160
1949	161	161
1950	162	162
1951	163	163
1952	164	164
1953	165	165
1954	165	165
1955	166	166
1956	166	166
1957	166	166
1958	167	167
1959-1960	167	167
Du 01/01/1961 au 31/08/1961	168	168
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	169	169
1962	169	169
1963	170	170
1964	171	171
1965 et suivantes	172	172

Note > Pour certaines générations des catégories actives de la fonction publique, la durée dépend également du mois de naissance. Par souci de simplification, la durée présentée est celle correspondant au plus grand nombre de mois concernés dans l'année.
Source > Législation.

6. C'est la formule la plus favorable pour l'assuré qui est retenue.

la pension est calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général, cette durée est, pour les assurés nés après le 1er janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein.

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant (de 1,1, 1,2 ou 1,3)[7] sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1er janvier 2019. Les coefficients de solidarité s'appliquent, pendant trois ans et jusqu'à 67 ans maximum, à la pension versée par l'Agirc-Arrco des personnes liquidant leurs droits avant 67 ans, si elles n'ont pas pris leur retraite au moins un an après avoir atteint le taux plein. Les coefficients majorants s'appliquent pendant une durée de un an (quel que soit l'âge de liquidation de l'assuré et sans limite d'âge) aux assurés qui ont pris leur retraite deux, trois ou quatre ans après avoir atteint le taux plein. Certains assurés sont exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions : s'ils liquident leurs droits un an après l'âge auquel ils atteignent le taux plein, s'ils partent à la retraite avec une décote, s'ils sont exonérés de la contribution sociale généralisée (CSG)[8], et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ anticipé pour handicap ou pour invalidité. À la suite de l'accord national interprofessionnel du 16 octobre 2023, le coefficient de solidarité est supprimé en deux temps. Pour les assurés dont la retraite prend

Encadré 1 La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge d'ouverture des droits (AOD) [64 ans à partir de la génération née en 1968] et l'âge d'annulation de la décote (AAD) [67 ans à partir de la génération 1955], mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention automatique du taux plein (inaptitude au travail, invalidité, etc.). Au régime général, chaque trimestre manquant[1] (20 au maximum) équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui réduit la pension de 1,25 %. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est abaissé progressivement. Il passe de 2,5 % pour la génération 1944 (soit une baisse de 1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (soit une baisse de 0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, applicable à partir du 1er janvier 2006. Elle concerne les liquidants qui totalisent une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le plafond de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % (comme dans le secteur privé), pour les retraités atteignant l'AOD en 2015. Dans le même temps, l'AAD a été relevé progressivement. Le taux plein sera acquis automatiquement à 67 ans pour les agents sédentaires nés en 1958 ou après, et à 62 ans pour les agents dits « actifs » nés en 1963 ou après.

À la CNIEG, à la RATP, à la SNCF et à la CRPCEN, la décote est progressivement appliquée depuis le 1er juillet 2010.

1. Le nombre de trimestres de décote correspond à l'écart minimum entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée d'assurance effective à la liquidation, d'une part, et entre l'AAD et l'âge effectif de liquidation, d'autre part.

7. Le coefficient de solidarité et le coefficient majorant sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que le coefficient majorant l'augmente.
8. Le coefficient est réduit à 0,95 pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit.

effet à compter du 1er décembre 2023, il ne s'applique pas. Pour ceux ayant liquidé leurs droits avant cette date, il est supprimé à compte du 1er avril 2024.

Le coefficient majorant disparaît également. Cependant, les personnes dont la retraite complémentaire est déjà majorée ou celles qui remplissaient les conditions d'attribution d'une retraite de base à taux plein avant le 1er décembre 2023 et ayant décalé d'au moins deux ans leur départ à la retraite continuent d'en bénéficier.

L'âge d'annulation de la décote

Les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise peuvent bénéficier du taux plein s'ils prennent leur retraite après l'AAD *(tableau 3)*. Comme pour l'AOD, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit un relèvement de cet âge pour les personnes nées après le 1er juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Un assuré qui part à la retraite dans ces conditions bénéficie automatiquement du taux plein, ce qui signifie que la décote n'est pas appliquée. Sa pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 1).

Le relèvement de l'AAD dans les régimes de la fonction publique est plus lent que dans le régime général, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme de 2003 *(encadré 1)*. Ainsi, la première génération pour laquelle l'AAD est fixé à 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le régime général).

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs pour les parents d'enfant handicapé) et les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955

Encadré 2 La surcote

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités au titre des périodes travaillées au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite (64 ans à partir de la génération 1968, hors régimes spéciaux) et une fois atteint le taux plein. Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âge et de durée validée n'ont donc pas pour autant de gain de surcote.

Jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit éventuellement portée au niveau du minimum contributif (dans le secteur privé) ou garanti (dans le secteur public). Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre, si le fait de porter le montant de sa pension au minimum contributif ou garanti lui assurait un gain supérieur. À compter de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoit d'ajouter le gain de surcote au minimum contributif.

Depuis le 1er janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1er janvier 2007 au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans. Avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote procuraient 0,75 % de majoration.

La réforme des retraites de 2023 introduit une surcote pour les personnes bénéficiant d'une majoration de durée d'assurance pour enfant et du taux plein avant l'âge d'ouverture des droits. Les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 63 ans peuvent ainsi ouvrir des droits à surcote dès cet âge (dans la limite de 5 %), sans devoir attendre d'avoir 64 ans pour le faire. Ils ne pourront cependant, sauf cas de retraite anticipée, liquider leur droit à la retraite avant 64 ans.

inclus ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants) peuvent liquider une pension sans décote à 65 ans. Enfin, les individus reconnus travailleurs de l'amiante ont la possibilité de bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans et d'un départ anticipé à la retraite (voir *infra*).

Dérogations pour bénéficier du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits

Certaines personnes handicapées, invalides ou reconnues inaptes peuvent bénéficier d'une pension à taux plein dès 62 ans, même si elles ne disposent pas de la durée requise pour partir à la retraite[9]. Cet âge, qui correspond à l'AOD pour les assurés nés entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961, a été maintenu lors du

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du secteur privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1945	65 ans	-	-
1946	65 ans	61 ans	-
1947	65 ans	61 ans et 6 mois	-
1948	65 ans	62 ans	-
1949	65 ans	62 ans et 3 mois	-
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	-
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	56 ans
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963 et suivantes	67 ans	67 ans	62 ans

Source > Législation.

9. Voir à ce titre notamment les articles L. 351-7 et L. 351-8.1 du Code de la Sécurité sociale.

décalage progressif de l'AOD instauré par la réforme des retraites de 2023.

Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint 62 ans, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein[10]. Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent toutefois de percevoir leur pension d'invalidité jusqu'à leur demande de liquidation de retraite et, au plus tard, jusqu'à l'AAD.

Les départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003[11] a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue, qui donne la possibilité de partir à la retraite avant l'AOD, sous certaines conditions d'activité. Ce dispositif s'applique, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création. D'abord restreintes par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[12], puis par la réforme des retraites de 2010[13], elles ont ensuite été assouplies en 2012[14] et avec la réforme des retraites de 2014[15]. Enfin, elles ont été modifiées par la réforme des retraites de 2023[16].

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à partir de 56 ans, 57 ans ou 58 ans (selon l'âge de début d'activité). Cet âge est progressivement rehaussé à 58 ans et 60 ans par la réforme de 2010, puis de nouveau à 58 ans, 60 ans, 62 ans ou 63 ans (selon l'âge de début d'activité) par la réforme de 2023. L'assuré doit alors remplir simultanément deux conditions[17] :

- Condition de début d'activité : l'assuré doit avoir validé 5 trimestres (4 trimestres s'il est né au 4e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans. Plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive. Les bornes d'âge de 18 ans et 21 ans ont été introduites avec la réforme de 2023.
- Condition de durée cotisée[18] : l'assuré doit disposer d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein de sa génération. Avant la réforme de 2023, plus le départ intervenait tôt et plus la condition de durée cotisée était restrictive. Par exemple, la durée cotisée devait être supérieure de 8 trimestres à la durée requise pour les départs à 56 ans.

Le relèvement de l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans à partir de la génération 1953 a contribué à réduire le nombre de personnes éligibles au départ anticipé pour carrière longue.

Les conditions d'accès au dispositif ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. À partir de 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

Depuis le 1er novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions de départ anticipé à la retraite pour carrière longue *(tableau 4)*. À compter du 1er septembre 2023, la condition de durée d'assurance validée n'existe plus pour les départs à 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans.

---

10. Article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale.
11. Article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
12. Article 84 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.
13. Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et portant application des articles 17, 20 (III) et 21 (III) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
14. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
15. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.
16. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
17. Une condition de durée existait également avant la réforme de 2010.
18. La durée cotisée par un assuré se limite aux trimestres validés au titre de l'emploi. Elle n'inclut pas les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ou, depuis la loi de 2023, les inclut dans une limite de 4 trimestres.

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et sont comptabilisés sous certaines conditions dans le calcul de la durée cotisée afin de déterminer l'éligibilité d'un assuré au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres réputés cotisés étaient constitués de 4 trimestres maximum au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail, et de 4 trimestres maximum au titre du service militaire. Un élargissement concernant les trimestres validés au titre de la maternité et du chômage a été introduit par le décret du 2 juillet 2012[19]. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé. La réforme des retraites du 20 janvier 2014[20] élargit également le nombre maximum de trimestres réputés cotisés. Elle ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé de maternité. La réforme des retraites de 2023 introduit les trimestres d'AVPF et ceux d'assurance vieillesse des aidants (AVA) dans les trimestres réputés cotisés, dans la limite de 4.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1er septembre 2023 pour le calcul de la durée cotisée déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Génération	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 16 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 18 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 20 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 21 ans
1960	-	-	60 ans	-
01/01/1961 au 31/08/1961	-	-	60 ans	-
01/09/1961 au 31/12/1961	-	-	60 ans	-
1962	-	-	60 ans	-
01/01/1963 au 31/08/1963	-	-	60 ans	-
01/09/1963 au 31/12/1963	-	60 ans	60 ans et 3 mois	-
1964	-	60 ans	60 ans et 6 mois	-
01/01/1965 au 31/08/1965	-	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
01/09/1965 au 31/12/1965	58 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
1966	58 ans	60 ans	61 ans	63 ans
1967	58 ans	60 ans	61 ans et 3 mois	63 ans
1968	58 ans	60 ans	61 ans et 6 mois	63 ans
1969	58 ans	60 ans	61 ans et 9 mois	63 ans
1970 et suivantes	58 ans	60 ans	62 ans	63 ans

Note > Selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans, de ses 18 ans, de ses 20 ans ou de ses 21 ans.
Source > Législation.

19. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
20. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (voir *infra*) ;
- les trimestres d'AVPF et d'AVA dans la limite de 4.

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers permettent aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

Départ anticipé au titre de la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et pour les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé exposés à des facteurs de risque professionnel[21]. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis[22]. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'AOD. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou pour le passage à temps partiel.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 modifie le fonctionnement de ce dispositif. Il est renommé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1er octobre 2017, tandis que le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs[23] ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

La réforme des retraites de 2023 modifie de nouveau le dispositif : il est désormais possible d'accumuler des points pendant toute sa carrière (le nombre de points était limité auparavant) et de manière simultanée en cas de polyexposition. La valeur des points est augmentée lorsqu'ils sont utilisés au titre de la prévention (formation professionnelle et temps partiel) et les points utilisés pour un départ anticipé sont désormais inclus dans le calcul du taux de proratisation. Enfin, une quatrième utilisation des points est possible, dans le cadre de la reconversion professionnelle.

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle associe cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les personnes ayant un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doivent, en outre, avoir été exposées au moins pendant dix-sept ans à des facteurs de risque professionnel pour pouvoir bénéficier du dispositif. Ces mesures concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 assouplit les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (manutention manuelle de charges, posture pénible, exposition à des vibrations mécaniques ou à des agents chimiques) et dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risque professionnel n'est exigée. Il n'est pas non plus demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

21. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.
22. Article D. 4161-2 du Code du travail.
23. Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 assouplit de nouveau les conditions d'accès au dispositif. Pour les personnes dont le taux d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail est compris entre 10 % et 19 %, la condition d'analogie des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle est supprimée. En outre, la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité requise est abaissée à 5 ans. Ce dispositif permet un départ à taux plein à 62 ans pour les assurés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %, et à 60 ans pour ceux dont le taux dépasse 20 %.

Départ anticipé au titre du handicap

Depuis le 1er juillet 2004, l'âge de la retraite est abaissé à 55 ans pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %[24]. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé[25]. Si ces derniers n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon leur année de naissance. Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont modifiées. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ont été remplacées par un critère unique à compter du 1er janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. Par ailleurs, ils doivent toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée. Pour ce dernier point, la réforme des retraites de 2023 ne conserve que la condition de durée minimale d'assurance cotisée. Enfin, le taux plein est accordé aux travailleurs handicapés dès 62 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. Si ces derniers justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ils peuvent partir à la retraite dès 60 ans. Par ailleurs, le taux plein leur est accordé dès 65 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Les départs anticipés dans la fonction publique

Dans la fonction publique, outre les départs anticipés au titre des catégories actives évoqués précédemment, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. La liquidation anticipée des droits à la retraite peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service et « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État[26] ». Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint[27] ou lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité[28]. Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Dans tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de

24. Article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004.
25. Mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail.
26. Article L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires.
27. Article L. 24-I-4 du Code des pensions civiles et militaires.
28. Article L. 24-I-2 du Code des pensions civiles et militaires.

trimestres requis pour obtenir le taux plein. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPF, CNIEG, etc.).

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de service effectif et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant. Ils bénéficiaient alors des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé au 1er janvier 2012, sauf pour les parents qui remplissaient ces conditions avant cette date. ■

Pour en savoir plus

> **Denayrolles, E., Guilain, M.** (2015). Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires. CNAV, *Retraite et société*, n° 70.

15 L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution

Fin 2023, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 62 ans et 9 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation de 2 ans et 3 mois depuis 2010, c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de la même année, et moins fortement depuis 2016. Entre les générations nées en 1949 et en 1962, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 55 points, passant de 76 % à 21 %. L'âge moyen de départ à la retraite augmente par ailleurs de 1 an et 3 mois entre les générations nées en 1949 et en 1956. La durée moyenne passée à la retraite diminuerait en conséquence légèrement entre ces deux générations. Quelle que soit l'année de naissance, la durée espérée de retraite pour les femmes est supérieure à celle des hommes, du fait de la plus grande espérance de vie de ces dernières.

L'âge moyen de départ à la retraite augmente moins fortement depuis 2016

Fin 2023, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite *(encadré 1)* est de 62 ans et 9 mois *(graphique 1)* pour les retraités résidant en France. Les femmes partent en moyenne 8 mois après les hommes : 63 ans et 1 mois pour les premières et 62 ans et 4 mois pour les seconds. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite a augmenté de 2 ans et 3 mois depuis 2010, principalement en raison du relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite (AOD) issu de la réforme de la même année. Il augmente en revanche plus lentement, de 11 mois, depuis 2016. En effet, le relèvement de l'AOD achève de produire ses effets à partir de cette année-là. Le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote (AAD) – qui commence à monter en charge en 2016 – a une moindre influence, car une proportion plus faible de retraités part à cet âge. De façon plus marginale encore, l'augmentation de l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite est aussi portée par une légère diminution, depuis 2015, de la part des retraités parmi les personnes âgées de 62 à 64 ans (voir fiche 16).

Contrairement à la tendance observée depuis 2010, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite avait diminué entre 2004 et 2010, de 1 mois. Cette baisse était alors notamment liée à la mise en place – après la réforme des retraites de 2003 – de la possibilité de partir de manière anticipée pour carrière longue. Elle intervient d'autre part sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines. En raison de leur participation accrue au marché du travail, les femmes sont en effet de plus en plus nombreuses à atteindre plus jeunes la durée requise pour un départ au taux plein, et donc à partir plus tôt à la retraite.

En 2023, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite augmente dans tous les régimes par rapport à l'année précédente, hormis à la RATP où il diminue légèrement. Parmi l'ensemble des retraités, y compris ceux résidant à l'étranger, il s'établit à 63 ans et 6 mois au régime général (y compris les indépendants de l'ex-SSI) *[graphique 2]*, soit 1 an et 1 mois de plus qu'en 2014. Il est plus faible – entre 56,2 et 59,8 ans – dans les régimes de la RATP, de la SNCF, et à la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG). Dans le régime de la fonction publique civile de l'État (FPE civils), il s'élève à 62 ans et 8 mois. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite a augmenté régulièrement dans tous les régimes depuis au moins dix ans, hormis de façon ponctuelle dans certains régimes.

Les cas transitoires de baisses s'expliquent par des comportements liés à la volonté d'éviter de nouvelles réformes[1].

Le taux de retraités à 61 ans baisse de 55 points entre les générations 1949 et 1962

Depuis l'augmentation de l'AOD, le taux de retraités à 60 ans[2] a reculé de 50 points, passant de 64 % en 2010 (génération 1950) à 14 % en 2023 (génération 1963) *[graphique 3]*. Le taux de retraités à 61 ans a également baissé, de 55 points quant à lui, passant de 76 % en 2010 (génération 1949) à 21 % en 2023 (génération 1962).

Si les taux de retraités âgés de 62 à 64 ans augmentent de manière régulière entre 2004 et 2013 *(graphique 4)*, ceux des retraités âgés de 62 ans ou plus diminuent à partir de 2011 et plus encore à partir de 2014, notamment à 62 ans (-21,3 points entre 2014 et 2023). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 64 ans au cours de cette période pourrait être liée, pour partie, à la modification des règles du dispositif du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014[3].

Le taux de retraités à 65 ans commence quant à lui à diminuer à partir de 2015. Il s'établit à 83,5 % fin 2023, soit une baisse de 11 points par rapport à fin 2015. Cette diminution s'explique, en

Encadré 1 Quel indicateur pour l'âge moyen de départ à la retraite ?

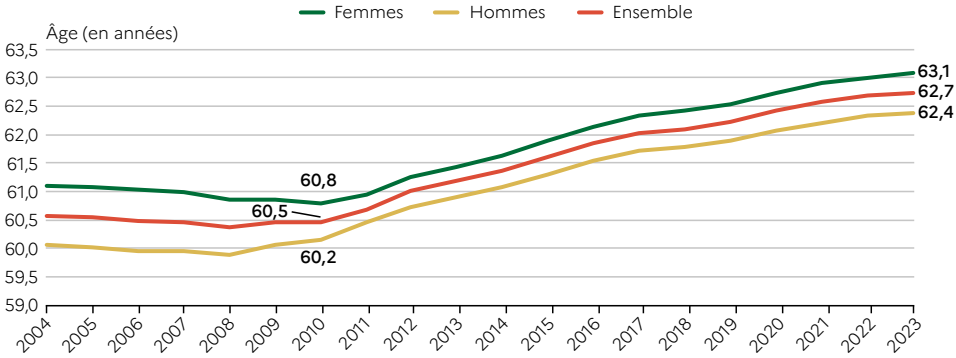
Le départ à la retraite est un élément du parcours de vie des assurés. Pour cette raison, il s'étudie en suivant des cohortes d'assurés. En toute rigueur, l'âge moyen de départ à la retraite doit donc être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant, en outre, définis selon cette dernière. L'approche par génération s'avère cependant limitée par le fait que l'âge moyen de départ à la retraite ne peut être calculé que lorsque les générations sont entièrement parties à la retraite, c'est-à-dire lorsqu'elles ont atteint au moins 66 ans (ou 67 ans pour les générations dont l'âge d'annulation de la décote excède 66 ans) à la date d'observation. Cette approche n'est donc pas adaptée à un suivi rapide de la montée en charge des réformes (celle de 2010, notamment). Pour pallier ces contraintes, un indicateur appelé « âge conjoncturel de départ à la retraite » a été défini. Pour une année donnée (l'année d'observation), il est égal à l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge fin entre 50 et 70 ans, la même probabilité d'être à la retraite que les générations ayant atteint ces âges au cours de l'année d'observation.

Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités et sur ceux qui ne le sont pas encore. Si l'on ne dispose que d'informations sur les assurés déjà retraités, un âge moyen peut être calculé sur le champ des assurés partis à la retraite au cours de l'année. Il s'agit de « l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation ». Cet indicateur est le plus facile à calculer. En contrepartie, ses évolutions ne traduisent pas uniquement des modifications de comportements de départ à la retraite. Il est également sensible à des effets de composition démographique ou de calendrier des réformes. L'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation s'élève à 62 ans et 8 mois en 2023, soit une augmentation de 2 ans et 2 mois par rapport à 2010, avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites adoptée cette année-là. Il avait connu des fluctuations avant cette date, notamment entre 2008 et 2009, après le durcissement des conditions d'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue.

1. Par exemple, en 2016 à la CNIEG ou en 2019 dans le régime de la Banque de France. Les anticipations de départ sont souvent le fait d'affiliés éligibles à un départ au titre des dispositifs prévus pour les parents de trois enfants ou plus, qui ont progressivement été mis en extinction dans les régimes de la fonction publique ou dans les régimes spéciaux.
2. Le taux de retraités à un âge donné est défini comme la proportion de personnes retraitées de cet âge parmi l'ensemble des personnes de cet âge résidant en France.
3. À partir de cette date, il est en effet nécessaire d'avoir liquidé tous ses droits à pension pour accéder aux règles de cumul libéralisé (voir fiche 21). De plus, l'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ne donne plus la possibilité d'acquérir de nouveaux droits, ce qui pourrait avoir amené certains assurés à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celui du cumul après 2015. La réforme des retraites de 2023 réinstaure l'acquisition de nouveaux droits.

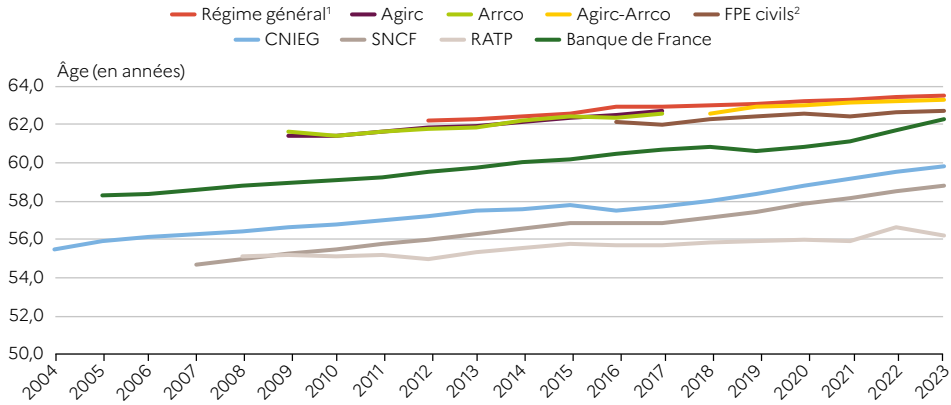
toute vraisemblance, par le relèvement de l'AAD prévu par la réforme des retraites de 2010.
Enfin, si les taux de retraités entre 56 et 59 ans augmentent globalement de 2004 à 2008 – en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue –, ils diminuent ensuite avec le durcissement des conditions d'éligibilité en 2009. Le relèvement de l'AOD pour les catégories actives de la fonction publique (de 55 à 57 ans avec la réforme des retraites de 2010), la réforme des régimes spéciaux de 2008, l'allongement de la durée requise pour le taux plein et la création de la décote dans la fonction publique ont également contribué à la diminution progressive des taux de retraités avant 60 ans. Ainsi, à l'âge de 59 ans, 4 % des personnes résidant en France étaient retraitées fin 2023, contre 22 % fin 2008.

Graphique 1 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le sexe, entre 2004 et 2023



Champ > Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit à la retraite.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 2 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le régime (y compris retraités résidant à l'étranger), entre 2004 et 2023

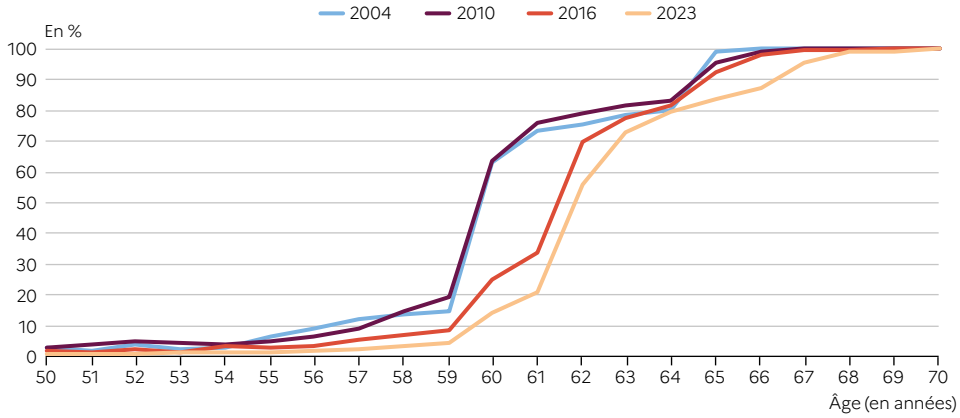


1. Depuis 2020, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
2. Un changement méthodologique a conduit à réviser l'âge conjoncturel des fonctionnaires civils de l'État. Cet âge n'est disponible qu'à compter de 2015.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR.

L'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1 an et 3 mois entre les générations 1949 et 1956

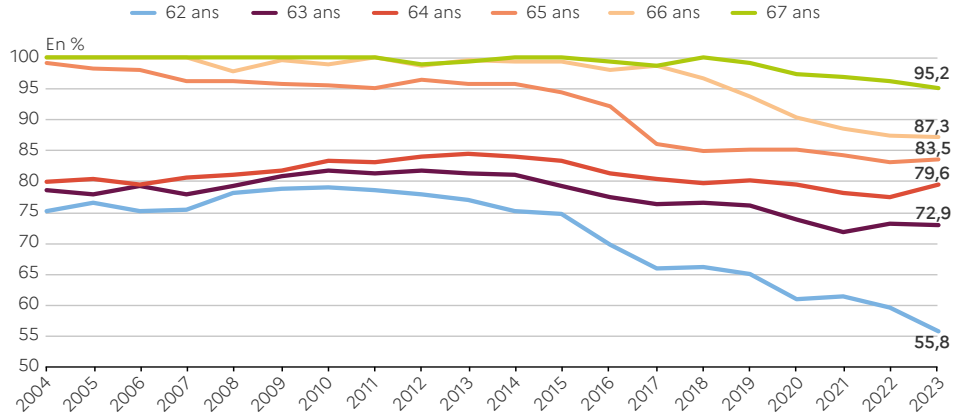
L'âge moyen de départ à la retraite baisse globalement au fil des générations nées entre 1926 et 1949, avant de remonter à partir de la génération 1951 *(graphique 5)*. Il passe ainsi de 61 ans et 7 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 5 mois pour la génération 1949. Il commence par baisser nettement entre les générations 1926 et 1930, puis se stabilise vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944. Il décroît ensuite à partir de la génération 1946 et jusqu'à la génération 1950 avec l'instauration des départs anticipés pour carrière longue.

Graphique 3 Évolution du taux de retraités, par âge, entre 2004 et 2023



Lecture > Au 31 décembre 2023, 21 % des personnes résidant en France âgées de 61 ans sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 4 Évolution du taux de retraités par âge à partir de l'âge d'ouverture des droits, entre 2004 et 2023

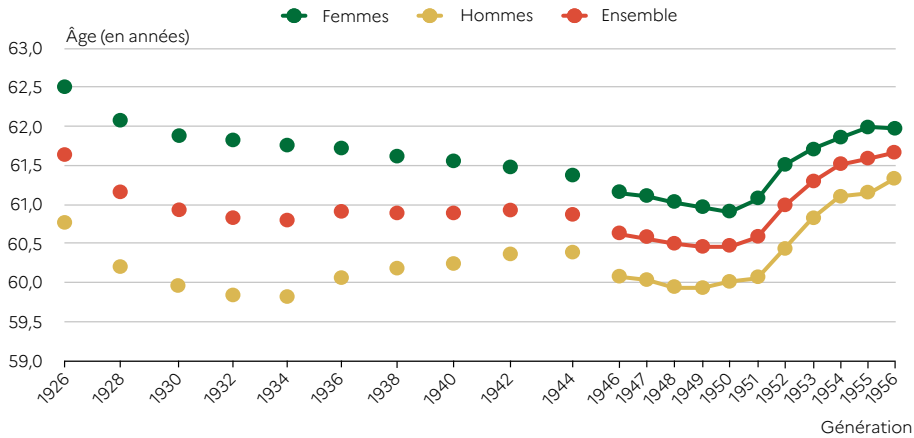


Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Au 31 décembre 2023, 55,8 % des personnes résidant en France âgées de 62 ans (ayant entre 62 ans et 62 ans et 11 mois inclus) sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

À partir de la génération 1951, la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite est rapide, sous l'effet notamment de la réforme des retraites de 2010. Cet âge atteint 61 ans et 8 mois pour la génération 1956, soit 1 an et 3 mois de plus que pour la génération 1949. Ces tendances concernent aussi bien les femmes que les hommes, mais l'écart entre les deux se réduit progressivement. Parmi les générations nées dans la première moitié des années 1930, les femmes sont ainsi parties à la retraite en moyenne deux ans plus tard que les hommes, contre un an plus tard en moyenne pour celles nées à compter de la première moitié des années 1940. L'écart se stabilise depuis, notamment dans le cadre de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, dont les bénéficiaires sont en majorité des hommes[4].

L'analyse par régime de retraite montre également une baisse de l'âge moyen de départ au fil des générations avant la réforme de 2010, au régime général et dans les régimes alignés (*graphique 6*). En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension au régime général est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. L'âge moyen de départ à la retraite est également en baisse à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. À l'inverse, entre les générations 1940 et 1950, il augmente de 5 mois à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette augmentation s'explique vraisemblablement par la réforme des retraites de 2003, qui aligne les durées d'assurance requises des fonctionnaires sur celles des salariés du secteur privé et met en place le système de décote, dont la montée en charge est progressive. Enfin, à partir de la génération née en 1950, l'âge moyen de départ à la retraite augmente dans tous les régimes.

Graphique 5 Âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, par génération



Note > Âge atteint à la liquidation de la retraite dans le régime pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation.
Lecture > L'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite de la génération née en 1956 est de 61,7 ans, comme celui de la génération née en 1926.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension (pour les générations nées en 1953 ou avant) et à 67 ans (pour les générations nées en 1954, 1955 et 1956).
Sources > DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE.

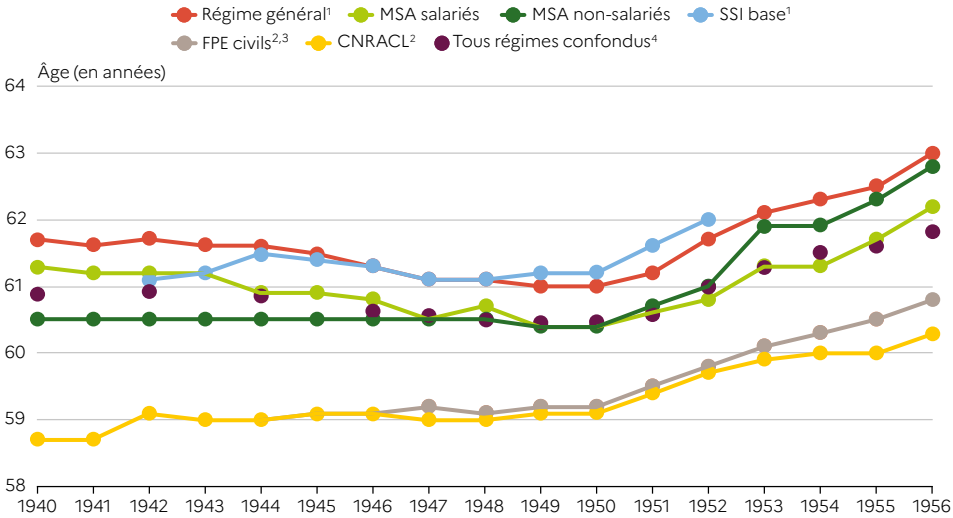
4. Une modification méthodologique est intervenue à compter de ce panorama. Les âges moyens sont déterminés en pondérant les assurés de sorte qu'ils soient représentatifs de ceux ayant perçu une pension (et non plus seulement de ceux encore en vie à l'âge de 66 ans), et ce, quelle que soit la génération. Pour les générations les plus anciennes et notamment pour les hommes appartenant à ces dernières, cette modification tend à baisser l'âge moyen de départ à la retraite, puisque sont désormais également prises en compte les personnes ayant liquidé leurs droits assez tôt et décédées avant 66 ans. Par ailleurs, la disponibilité de l'EIR 2020, et la révision des modèles ANCETRE pour 2021, 2022 et 2023 conduisent à une révision des âges de départ moyens par rapport à l'édition de l'an dernier (voir annexe 3 bis).

La durée moyenne passée à la retraite diminuerait légèrement entre les générations 1950 et 1956

Entre les générations 1926 et 1950, la diminution de l'âge moyen de départ à la retraite couplée à l'augmentation de l'espérance de vie entraîne une progression de la durée moyenne espérée passée à la retraite[5]. L'augmentation au fil des générations s'arrête toutefois à partir de la génération 1951, en raison, d'une part, du relèvement des bornes d'AOD et d'AAD mis en œuvre par la réforme de 2010 et, d'autre part, du ralentissement des gains d'espérance de vie. Ainsi, entre les générations 1951 et 1955, la durée de retraite espérée de chaque génération est inférieure en moyenne d'environ 2 mois à celle de la génération précédente. Cette durée est stable entre les générations 1955 et 1956.

La durée de retraite espérée pour la génération 1956 est de 24 années et 9 mois, ce qui correspond exactement au niveau de la génération 1940. Cette stabilité en moyenne entre les générations 1940 et 1956 cache toutefois des disparités entre les femmes (baisse de 2 mois) et les hommes

Graphique 6 Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite, selon la génération et le régime de retraite



1. Pour les générations nées à partir de 1953, le régime général comprend les indépendants de l'ex-SSI.
2. Hors fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité.
3. Les séries des âges moyens de départ à la FPE civils ont été révisées pour les périodes passées, après expertise des données.
4. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Il est calculé à partir de l'EIR et du modèle ANCETRE, contrairement aux données par caisse issues de l'EACR.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Champ > Données par régime : retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans (ou de 67 ans pour les générations nées en 1954, 1955 et 1956), vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans (ou des 67 ans pour les générations nées en 1954, 1955 et 1956). Données tous régimes confondus : retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension (pour les générations nées en 1953 ou avant) et à 67 ans (pour les générations nées en 1954, 1955 et 1956).
Sources > DREES, EIR 2020, EACR, modèle ANCETRE.

5. La durée moyenne de retraite par génération est calculée en tenant compte de l'espérance de vie à 60 ans par génération, qui s'appuie sur le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee de 2021. Il s'agit, en toute rigueur, d'une « espérance de durée de retraite », car elle dépend de l'âge projeté de décès des générations concernées.

(hausse de 1 mois). Bien que les femmes partent à la retraite à un âge en moyenne supérieur à celui des hommes, elles vivent plus longtemps, de sorte que leur durée espérée de retraite est supérieure.

En moyenne, les femmes nées en 1956 passeront ainsi 26 années et 6 mois à la retraite, contre 23 années pour les hommes de la même génération *(graphique 7)*. ■

Graphique 7 Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années

Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : 60 + espérance de vie à 60 ans – âge moyen de départ à la retraite de la génération (dans le champ des personnes vivantes à 66 ans parmi les générations nées en 1950 ou avant, et à 67 ans pour les générations nées en 1951 ou après). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2021.
Lecture > La durée moyenne passée à la retraite serait de 23,0 années pour la génération née en 1930 (25,0 années pour les femmes et 21,1 années pour les hommes).
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension (pour les générations nées en 1953 ou avant) et à 67 ans (pour les générations nées de 1954 à 1956).
Sources > DREES, EIR 2020 et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2021.

Pour en savoir plus

> Données historiques disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Algava, E. et Blanpain, N.** (2021, novembre). 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée. Insee, *Insee Première,* 1881.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux (documents 3, 4, 5 et 9).
> **Di Porto, A.** (2015, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.
> **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats,* 1001.

16 La diversité des âges de départ à la retraite

Fin 2023, 31 % des personnes âgées de 62 ans ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année. Cette proportion est de 10 % parmi les personnes âgées de 60 ans, et de 7 % parmi celles âgées de 67 ans. Les nouveaux retraités partent à des âges un peu plus élevés qu'en 2022. Les départs anticipés à la retraite ont lieu pour l'essentiel à 60 et 61 ans, la majorité relevant des régimes du secteur privé au titre de la carrière longue. Les départs avant 60 ans concernent principalement les régimes des fonctionnaires (civils ou militaires) et dans une moindre proportion les régimes spéciaux, du fait de leurs effectifs plus faibles. Fin 2020, parmi la génération née en 1953, un départ à la retraite sur sept a eu lieu avant 60 ans, et un sur sept a eu lieu à l'âge de 60 ans.

Trois personnes sur dix âgées de 62 ans ont liquidé leur première pension de retraite à cet âge

Fin 2023, tous régimes de retraite confondus, 31 % des personnes ayant atteint 62 ans (âge d'ouverture des droits [AOD] des générations nées de 1955 à août 1961 après la réforme de 2010 et avant celle de 2023) ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année *(graphique 1)*. Le taux de nouveaux retraités à 62 ans est un peu plus important parmi les femmes (34 %) que parmi les hommes (26 %). Il est par ailleurs inchangé par rapport à 2020, mais en hausse de 27 points par rapport à 2010 *(graphique 2)*.

Le taux de nouveaux retraités à l'âge de 60 ans (AOD avant la réforme de 2010) est quant à lui de 10 % en 2023, soit à un niveau légèrement inférieur à celui observé en 2022, mais en baisse de 32 points par rapport à 2010 (voir fiche 15). Il est pour sa part plus important parmi les hommes (14 %) que parmi les femmes (5 %).

À l'âge de 67 ans, le taux de nouveaux retraités est de 7 % (8 % parmi les femmes et 6 % parmi les hommes). Il est en baisse de 1 point par rapport à 2022 mais en hausse de 7 points par rapport à 2010, en raison du relèvement de l'âge d'annulation de la décote (AAD) prévu par la réforme de 2010 à partir de la génération née en 1951.

La proportion de nouveaux retraités est la plus élevée aux âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote

La distribution des âges de départ à la retraite est polarisée autour des deux âges légaux définis par le système de retraite : l'AOD et l'AAD. En 2023, la proportion totale de nouveaux retraités soit à 62 ans[1], soit à 67 ans représente ainsi 38 % d'une génération[2]. Cette polarisation s'amenuise toutefois au fil du temps. Le total des nouveaux retraités à 60 ou 65 ans (bornes d'âges en vigueur avant la réforme de 2010) représente par exemple 67 % d'une génération en 2004 et 56 % en 2010. Ces résultats indiquent une plus grande disparité des âges de départ au fil du temps, qui tient en partie aux possibilités élargies de départ anticipé à la retraite, notamment grâce au dispositif de carrière longue. Elle est aussi vraisemblablement due, d'une part, à l'allongement de la durée requise pour le taux plein et, d'autre part, à une plus grande liberté de choix liée à la réduction du barème de la décote dans le secteur privé et à la création de la surcote en 2003.

Le taux de retraités – qui rapporte à un âge donné le nombre de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des personnes résidant en France – augmente fortement avec l'âge entre 59 et 67 ans, ce qui correspond aux principaux âges de départ à la retraite *(graphique 1)*.

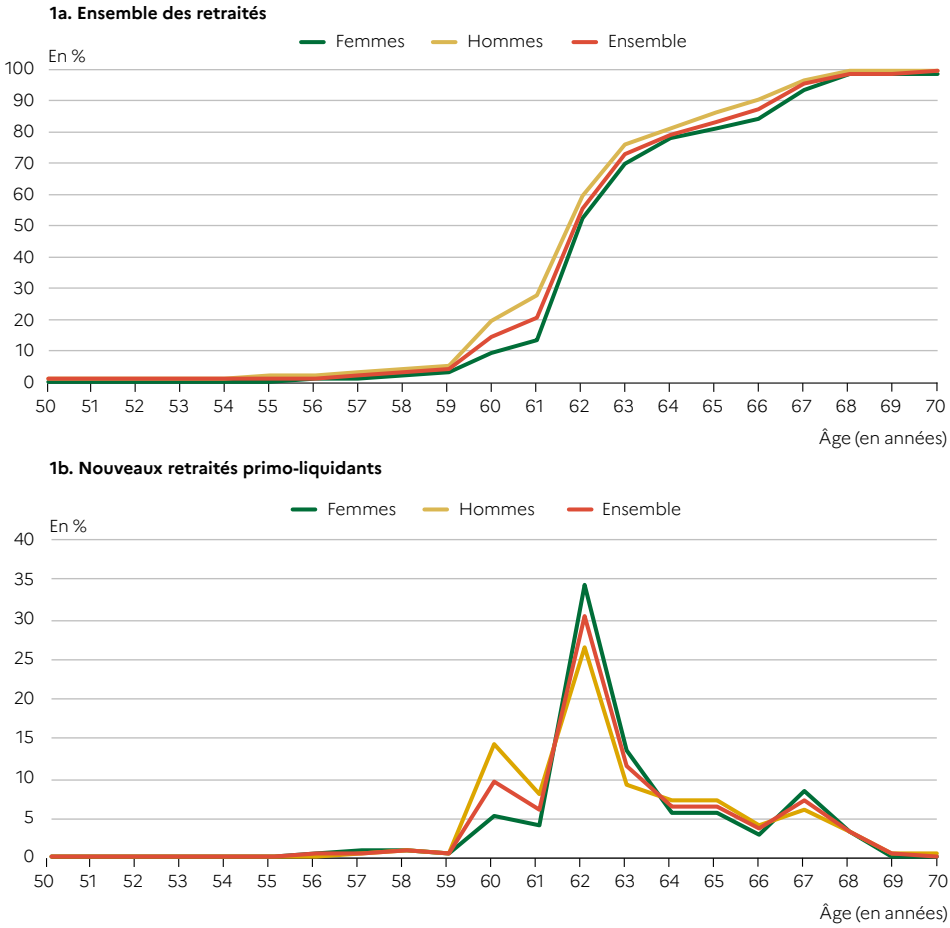
1. AOD des générations nées entre 1955 et août 1961 après la réforme de 2010 et avant celle de 2023.
2. Il s'agit ici d'une génération fictive. Ce résultat est la somme des pourcentages de différentes générations ayant atteint l'un ou l'autre de ces deux âges en 2023.

Parmi l'ensemble de la population, la proportion de femmes ayant déjà liquidé un droit direct de retraite dans cette tranche d'âge passe ainsi de 4 % à 94 %, et celle des hommes de 5 % à 97 %. Le taux de retraités est plus faible parmi les femmes que parmi les hommes à tous les âges entre 50 et 67 ans. En effet, les hommes partent en général plus tôt à la retraite que les femmes, parmi les générations liquidant actuellement leurs droits.

En 2023, les nouveaux retraités partent à des âges légèrement plus élevés qu'en 2022

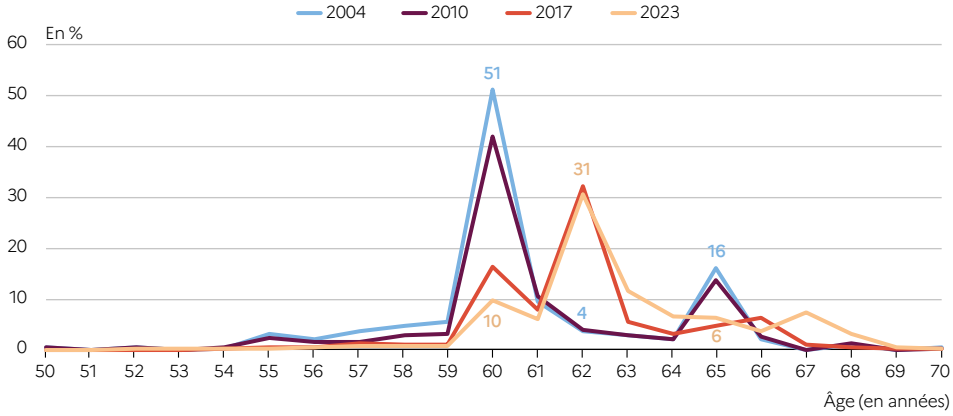
Au 31 décembre 2023, parmi les primo-liquidants d'un droit direct, environ 5 % ont moins de 60 ans *(graphique 3)* et 11 % ont 60 ans *(encadré 1)*. Parmi les primo-liquidants, 7 % ont liquidé un premier droit au cours de l'année de leurs 61 ans, 33 % l'ont fait l'année de leurs 62 ans, et 44 % après cet âge.

Graphique 1 Taux de retraités et de nouveaux retraités primo-liquidants, par âge et sexe, en 2023



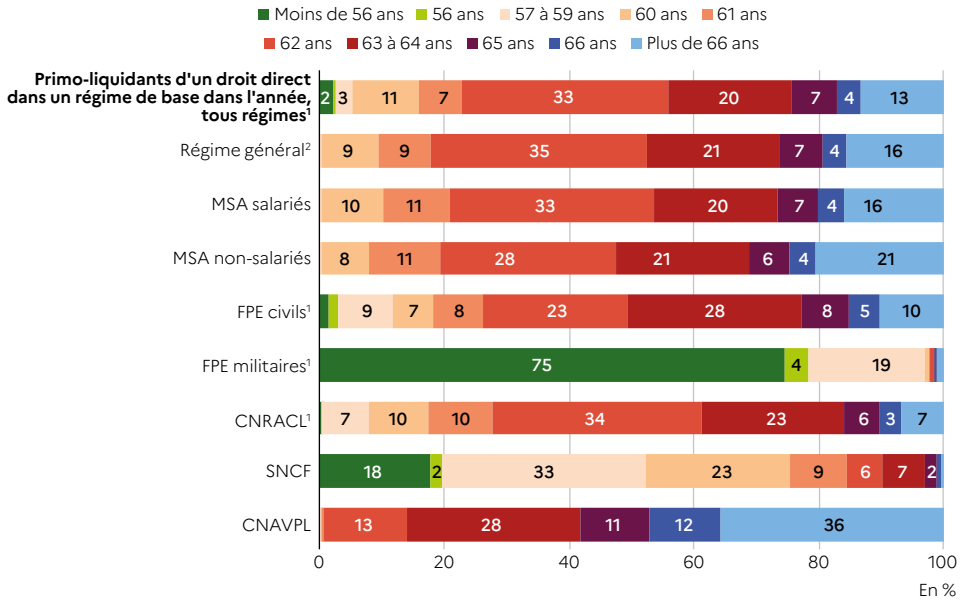
Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2023, 20 % des hommes et 9 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct à la retraite. 14 % des hommes et 5 % des femmes ont liquidé leur premier droit à la retraite l'année de leurs 60 ans.
Champ > Personnes résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 2 Évolution du taux de nouveaux retraités primo-liquidants, par âge, en 2004, 2010, 2017 et 2023



Lecture > Au 31 décembre 2023, 6 % des personnes résidant en France âgées de 65 ans ont liquidé leur premier droit à la retraite pendant l'année.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités de 2023, selon leur âge au 31 décembre



1. Voir champ de la retraite et de l'invalidité (annexe 4 et fiche 23).
2. Depuis 2020, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2023, 35 % des nouveaux pensionnés du régime général sont partis à la retraite au cours de l'année de leurs 62 ans.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2023, vivants au 31 décembre.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Par rapport à 2022, les nouveaux retraités partent à des âges très légèrement plus élevés. En 2023, la part des premières liquidations au cours de l'année des 62 ans baisse de 3 points par rapport à 2022. Déjà constatée en 2022, cette baisse s'explique également en 2023 par l'application de la réforme qui relève l'AOD de 62 ans à 62 ans et 3 mois pour les assurés nés entre septembre et décembre 1961. Pour ces derniers, un départ à l'AOD ne peut intervenir qu'en 2024, et donc l'année de leurs 63 ans.

Dans le même temps, la proportion des départs à 60 ans diminue de 1 point et celle relative aux départs à 66 ans reste stable[3]. En revanche, la part des départs à 67 ans ou après augmente de 2 points par rapport à 2022.

En 2023, 35 % des nouveaux pensionnés du régime général – y compris les travailleurs indépendants – sont partis à la retraite l'année de leurs 62 ans. Cette proportion est en baisse par rapport à 2022. À la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, cette part diminue également de 2 points de pourcentage, s'établissant à 33 %.

Dans tous les régimes, la part des nouveaux pensionnés partis à la retraite l'année de leurs 63 ans ou de leurs 64 ans augmente globalement de 1 à 2 points en 2023.

Le décalage de l'âge de départ à la retraite consécutif à la réforme de 2010 concerne également les catégories actives de la fonction publique et des régimes spéciaux. Ainsi, à la SNCF, les départs avant 60 ans baissent de 8 points entre 2022 et 2023, après une diminution de 10 points entre 2021 et 2022.

Enfin, l'élargissement – à compter du 1er avril 2014 – du champ des trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (voir fiche 14) a donné la possibilité à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités du régime général, 7 % sont partis au titre de ce dispositif l'année de leurs 61 ans (soit une baisse de 1 point par rapport à 2022) et 8 % sont partis l'année de leurs 60 ans (soit une baisse de 1 point par rapport à 2022) [voir fiche 17].

Encadré 1 Âges de départ des nouveaux retraités : deux approches statistiques

Deux approches statistiques complémentaires sont utilisées dans cette fiche pour analyser la diversité des âges de départ des nouveaux retraités en 2023 : la première met en avant les taux de nouveaux retraités à chaque âge, c'est-à-dire les proportions de nouveaux retraités de l'année au sein de la population de chaque âge *(graphiques 1, 2, 4 et 5)* ; la seconde se concentre sur la répartition – selon l'âge – des nouveaux retraités de l'année *(graphique 3)*.

La première approche a l'avantage de neutraliser les effets de structure démographique en raisonnant à partir de la situation d'une génération fictive ayant, à chaque âge, les caractéristiques de chacune des générations observées en 2023. Cette approche illustre les effets correspondant pleinement aux comportements de départ à la retraite. Elle présente toutefois une difficulté d'interprétation, car le total des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin entre 50 et 70 ans n'est pas toujours égal à 100 %. Le total est bien égal à 100 % lorsque l'âge moyen de départ à la retraite est stabilisé ; il est en revanche inférieur à 100 % lorsque cet âge augmente – le complémentaire à 100 % de la somme des taux de nouveaux retraités pouvant s'interpréter comme la part d'une génération qui décale son âge de départ. Dans la seconde approche, le total des départs à chaque âge est toujours bien équivalent à 100 % par construction, mais les parts sont biaisées en raison de la différence de taille des diverses générations.

Dans les deux cas, l'âge considéré est celui atteint en fin d'année, susceptible d'être différent de celui au moment de la liquidation des droits (cas des personnes dont l'anniversaire a lieu entre le départ à la retraite et la fin de l'année).

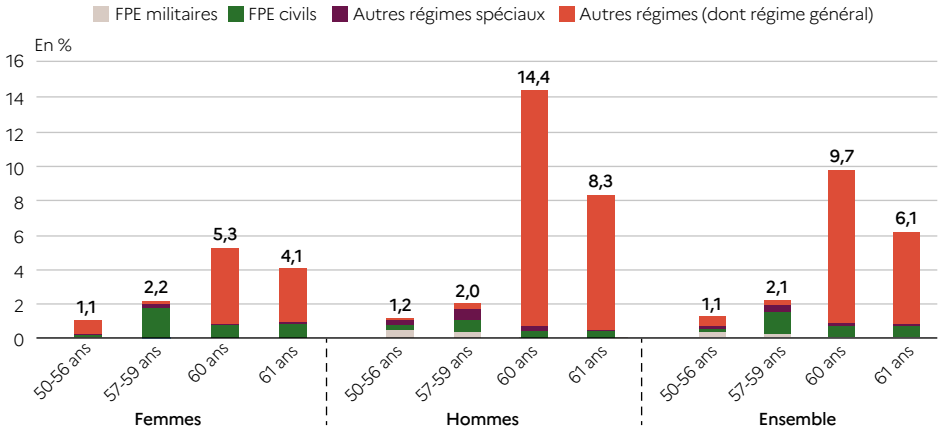
3. Les données du graphique 3 comprennent également les retraités résidant à l'étranger.

La majorité des départs anticipés à 60 ans ont lieu dans les régimes du secteur privé

Parmi les personnes âgées de 57 à 59 ans fin 2023, seules 2 % environ ont liquidé un premier droit à pension dans l'année. La majorité d'entre elles relèvent du régime de la fonction publique de l'État pour les fonctionnaires civils (FPE civils) – particulièrement parmi les femmes *(graphique 4)* – et une moindre proportion sont affiliées des régimes spéciaux – particulièrement parmi les hommes. En 2023, les départs entre 57 et 59 ans sont quasi inexistants dans les régimes du secteur privé[4]. En revanche, la majorité des départs anticipés à 60 et 61 ans ont lieu dans ces régimes, au titre de la carrière longue. Ainsi, fin 2023, environ 4 % des femmes et 14 % des hommes âgés de 60 ans ont liquidé une première pension relevant d'un régime du secteur privé, contre moins de 1 % dans la fonction publique civile de l'État.

Dans le secteur privé, un départ à la retraite avant l'AOD est possible dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, et à partir de 55 ans pour les salariés reconnus handicapés. En outre, depuis le 1er juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans sous certaines conditions de taux d'incapacité (voir fiche 14). Pour les fonctionnaires civils de l'État – hormis ceux appartenant aux catégories actives –, les départs anticipés sont également possibles dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et au titre du handicap, ainsi que pour les parents de trois enfants ou plus (sous certaines conditions)[5].

Graphique 4 Taux de nouveaux retraités par âge jusqu'à 62 ans, selon le type de régime, au 31 décembre 2023



Note > Les régimes des fonctionnaires civils sont la FPE civils pour la fonction publique de l'État, et la CNRACL pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière ; les polypensionnés de la fonction publique et d'un autre régime spécial sont classés dans « Autres régimes spéciaux » ; les polypensionnés de l'un de ces régimes et du régime général ou d'un régime aligné sont classés dans « Autres régimes ». Pour les classes d'âges regroupés (50-56 ans et 57-59 ans), le taux représenté correspond à la somme des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin en 2023. Il s'interprète comme la proportion de départs à la retraite dans la tranche d'âge regroupés pour une génération fictive ayant, à tous âges, les conditions de départ à la retraite observées en 2023.
Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2023, 0,8 % des femmes et 0,5 % des hommes liquident leur retraite l'année de leurs 61 ans et relèvent d'un régime de la fonction publique civile.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiant d'une pension de droit direct sous forme de rente.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

4. Catégorie « Autres régimes (dont régime général) » du graphique 4.
5. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas ces conditions en 2012 (voir fiche 14).

Parmi la génération née en 1953, un départ à la retraite sur sept a eu lieu avant 60 ans

L'analyse selon l'âge des nouveaux retraités de l'année réalisée à partir de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) présente plusieurs inconvénients. Selon l'indicateur retenu, l'interprétation peut être plus complexe, soit du fait du décalage de l'âge de départ à la retraite au fil du temps, soit à cause de l'impact des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes *(encadré 1)*. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données de l'EACR relatives aux nouveaux retraités. Il donne la possibilité d'une analyse plus pertinente par génération à la fin 2020. Les données de l'EIR distinguent, en outre, les différents âges de départ à la retraite : âge à la première liquidation d'un droit, âge à la dernière liquidation, âge de départ dans le régime principal, etc. En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement tous leurs droits au même moment[6].

Selon l'EIR 2020, 12 % des femmes et 21 % des hommes résidant en France et nés en 1953 – génération concernée par le relèvement de l'AOD prévu par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans[7] *(tableau 1)*. Ces premières liquidations relèvent essentiellement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

Tableau 1 Répartition des retraités nés en 1953, selon l'âge à la première liquidation

En %

	Femmes			Hommes			Ensemble
	résidant en France	résidant à l'étranger	Ensemble	résidant en France	résidant à l'étranger	Ensemble	
Moins de 55 ans	2	1	2	3	2	3	3
55 ans	3	0	3	5	1	5	4
56-59 ans	6	1	6	14	2	14	10
60 ans	12	2	11	21	5	20	16
61 ans	45	29	44	31	31	31	38
62 ans	7	8	7	6	9	6	6
63-65 ans	12	25	12	12	30	13	13
66 ans	13	33	13	7	18	8	11
67 ans ou plus	1	1	1	1	2	1	1
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Âge moyen à la première liquidation	**61,6**	**63,6**	**61,7**	**60,8**	**62,9**	**60,9**	**61,3**

Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Le tableau 1 et le graphique 3 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 1 (concept d'âge « exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le graphique 1 (concept d'âge « en différence de millésime »). Les âges moyens de départ et les proportions de départs à 67 ans ou plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non-prise en compte des départs après 67 ans, non observés dans l'EIR de 2020 *(encadré 2)*.
Champ > Retraités nés en 1953, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

6. Plusieurs modifications réglementaires récentes incitant les assurés à liquider toutes leurs pensions en même temps sont susceptibles d'affecter la non-concomitance des liquidations. Par exemple, depuis le 1er janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 21). Notamment, la personne doit avoir liquidé l'ensemble de ses droits à la retraite dans les régimes obligatoires pour bénéficier d'un cumul emploi-retraite libéralisé (à quelques exceptions près). Au 1er juin 2017, avec la liquidation unique des régimes alignés (Lura), les polyaffiliés des régimes alignés liquident leurs pensions dans un seul régime (le dernier, sauf cas particuliers). Il n'est par exemple donc plus possible à un polyaffilié qui termine sa carrière en tant qu'indépendant de liquider sa retraite de salarié un peu plus tôt que sa retraite d'indépendant (voir fiche 2). Enfin, la condition de subsidiarité pour bénéficier du minimum contributif joue également dans ce sens (voir fiche 8).
7. Plus précisément, entre 60 ans et 60 ans et 11 mois.

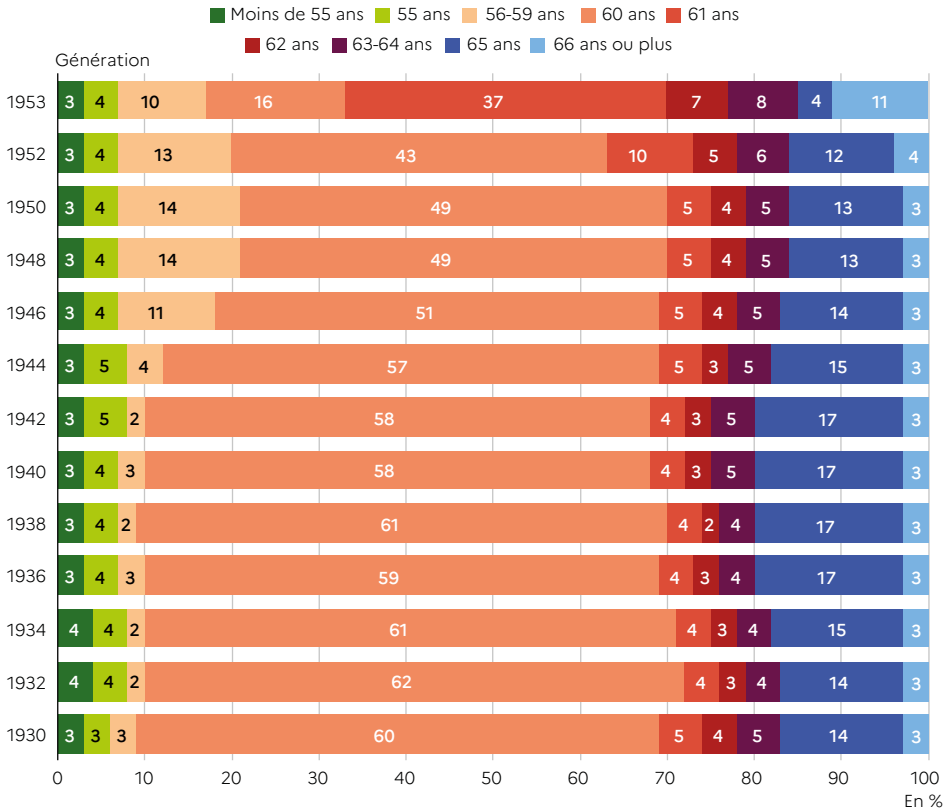
La plupart des départs ont lieu à 61 ans parmi cette génération, dont l'AOD est fixé à 61 ans et 2 mois. C'est le cas de 44% des femmes et de 31 % des hommes. Comparativement à la génération née en 1950, non concernée par le relèvement de l'AOD issu de la loi de 2010, la proportion de départs à 60 ans est plus faible de 33 points (42 points pour les femmes et 23 points pour les hommes).

La réforme des retraites de 2010 a également relevé l'AAD. En conséquence, en 2020, la proportion de départs à 66 ans ou plus a augmenté de 8 points entre les générations nées en 1950 et en 1953 *(graphique 5)*. La proportion de départs à 65 ans a quant à elle diminué de 9 points entre ces générations.

Les femmes, les personnes résidant à l'étranger et les salariés du secteur privé partent plus tard à la retraite

Parmi les personnes nées en 1953, à l'instar de celles nées en 1950, les femmes et les personnes résidant à l'étranger partent en moyenne plus tardivement à la retraite que les hommes et que les personnes vivant en France, en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte.

Graphique 5 Répartition des retraités, selon la génération et l'âge à la première liquidation



Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les proportions de départs à 66 ans ou plus sont légèrement sous-estimées pour les générations les plus récentes du fait de la non-prise en compte des départs après 67 ans, non observés dans l'EIR de 2020 *(encadré 2)*. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des retraités ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

Encadré 2 Les départs à la retraite après 67 ans

Les résultats présentés dans cette fiche à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2020 *(tableaux 1* et *2, graphique 5)* sont calculés en considérant les retraités nés en 1953, observés à l'âge de 67 ans. Il s'agit de la plus jeune génération dont on considère qu'elle a liquidé la quasi-totalité de ses droits au 31 décembre 2020. Les assurés qui liquideront leurs droits directs de retraite après cet âge ne sont donc, par construction, pas retenus pour le calcul de l'âge moyen de départ à la retraite (voir fiche 15) et de la proportion de départs après 67 ans. Ces deux indicateurs sont donc susceptibles d'être légèrement sous-estimés.

Si les premières liquidations d'un droit direct de retraite après 67 ans sont relativement rares, elles ne sont pour autant pas inexistantes (afin de bénéficier d'une surcote plus importante ou d'une majoration de durée d'assurance, par exemple). Sur la base des générations nées en 1950 (personnes âgées de 70 ans en 2020) et 1946 (personnes âgées de 74 ans en 2020), les départs à la retraite entre 68 et 70 ans représentent environ 1 % des départs, et ceux qui ont lieu entre 71 et 74 ans environ 0,2 %. La proportion des départs après 66 ans est, en particulier, très élevée parmi les professions libérales (20 % de départs entre 66 et 70 ans). En prenant en compte ces départs à la retraite après 66 ans, l'âge moyen de départ à la retraite pourrait ainsi être plus élevé de 1 à 11 mois selon le régime.

Les assurés aux carrières courtes sont en effet fortement incités à reporter leur départ à la retraite à l'AAD. Ils bénéficient ainsi du taux plein et sont donc éligibles au minimum contributif (voir fiches 8 et 14).

Parmi les assurés nés en 1953 et résidant en France, 13 % des femmes ont ainsi liquidé leur pension à 66 ans en 2020, contre 8 % des hommes. En outre, près du tiers des femmes retraitées nées en 1953 et résidant à l'étranger sont parties à l'AAD ou après, tandis que cette proportion est de 13 % parmi les femmes résidant en France. De même, 18 % des hommes résidant à l'étranger ont pris leur retraite à 66 ans ou après, contre moins de 7 % de ceux résidant en France.

Enfin, les âges de départ à la retraite diffèrent selon le régime principal au cours de la carrière. Parmi les retraités – monopensionnés ou polypensionnés – nés en 1953 et résidant en France, les assurés du régime général partent ainsi en moyenne un peu plus de 2 ans plus tard que les retraités de la fonction publique *(tableau 2)* : l'écart est de 2 ans avec les assurés de la FPE civils et de 2 ans et 2 mois avec les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL). Ce constat tient notamment au fait que certains fonctionnaires ont la possibilité de liquider plus tôt leurs droits au titre de la catégorie active. Il est possible de neutraliser ces départs anticipés en les fixant conventionnellement à l'AOD. Dans ce cas, l'écart d'âge moyen de départ à la retraite n'est plus que de 1 mois avec les fonctionnaires civils de l'État, et de 3 mois avec les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière. ■

Tableau 2 Âge de départ à la retraite et répartition des retraités nés en 1953, selon le régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal		Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)									Part parmi les retraités (en %)
	Ensemble	Après neutralisation des départs avant l'AOD	Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63-65 ans	66 ans	67 ans ou plus	
Régime général	**62,0**	62,3	0,0	0,1	8,3	16,5	44,2	6,2	12,0	11,7	1,1	72,9
MSA salariés	**62,2**	62,7	0,0	0,1	9,6	22,2	31,3	5,4	13,9	15,9	1,7	2,4
FPE civils	**60,0**	62,2	8,1	12,8	13,3	10,6	21,3	11,7	15,9	5,5	0,8	9,1
FPE militaires	**48,6**	61,2	70,9	9,3	18,1	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	1,3	1,1
CNRACL	**59,8**	62,0	6,0	13,0	15,2	17,2	17,7	12,9	12,9	4,2	0,8	7,4
Régimes spéciaux	**56,5**	61,3	11,8	44,8	20,8	11,6	5,6	1,5	3,4	0,5	0,1	2,6
MSA non salariés	**62,1**	62,3	0,0	0,0	2,8	17,1	45,5	9,5	17,8	5,8	1,6	2,3
Professions libérales	**64,4**	64,5	0,0	0,0	0,3	0,7	16,7	8,3	42,2	28,2	3,7	1,4
Ensemble	**61,4**	**62,3**	**2,4**	**3,5**	**9,5**	**15,6**	**37,9**	**7,1**	**12,6**	**10,3**	**1,1**	**100**

AOD : âge minimal légal d'ouverture des droits à la retraite (61 ans et 2 mois pour la génération née en 1953).
Note > Âge atteint à la liquidation de la pension dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui correspondant à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière. Les âges moyens et les proportions de départs à la retraite à 67 ans ou plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non-prise en compte des départs après 67 ans, non observés dans l'EIR de 2020 *(encadré 2)*. Pour les invalides de la FPE civils, l'âge de liquidation est celui de l'AOD et non celui de la liquidation de la pension d'invalidité (voir fiche 23 et annexe 4). La neutralisation des départs avant l'AOD consiste à fixer à l'AOD (61 ans et 2 mois pour cette génération) les âges de départ qui sont inférieurs. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France et vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2025, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2019, mars). Séance du 21 mars 2019. Les comportements de départ à la retraite.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux (documents 3, 4, 5 et 9).
> **Di Porto, A.** (2015, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.

17 Les conditions de liquidation de la retraite

Au sein de la génération née en 1953, un peu moins de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite sans décote, dont six sur dix au titre de la durée. Parmi cette génération, 15 % des assurés ont en outre bénéficié d'une surcote. À l'inverse, 11 % ont liquidé leur pension avec une décote, car ils ne remplissaient pas les conditions d'obtention du taux plein. La part des personnes partant à la retraite avec une décote augmente progressivement à partir des générations nées après la fin des années 1940. Celle des personnes liquidant leurs droits à la retraite de manière anticipée au titre de la carrière longue reste à un niveau élevé. En 2023, environ un nouveau liquidant sur cinq est dans ce cas au régime général. Cette proportion est toutefois en légère diminution depuis 2018.

Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, 89 % des assurés nés en 1953[1] ont liquidé leur pension de retraite sans décote, c'est-à-dire sans décote *(graphique 1)*. Au sein de cette génération, 60 % bénéficient du taux plein, car ils ont à cet effet validé le nombre de trimestres suffisant lorsqu'ils ont pris leur retraite[2]. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (65 %) que parmi les femmes (56 %). Les assurés n'ayant pas validé suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein peuvent l'acquérir automatiquement à partir de l'âge d'annulation de la décote (AAD). Parmi la génération née en 1953, les femmes sont davantage concernées que les hommes par des départs à l'AAD, l'écart entre les deux sexes étant de 5 points (12 % contre 8 %). Celui-ci se réduit cependant progressivement au fil des générations. Il était par exemple de 13 points entre les assurées et assurés nés en 1944 (27 % contre 14 %).

Il est également possible d'acquérir le taux plein avant l'AAD et en l'absence d'une durée validée suffisante, au titre de certaines catégories (voir fiche 14). Ainsi, parmi la génération née en 1953, 15 % des départs sont au temps plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude.

La réforme des retraites de 2010 instaure en outre, au régime général et à la Mutualité sociale agricole (MSA), la possibilité de départ anticipé au taux plein dès 60 ans pour incapacité permanente. Elle autorise par ailleurs, au régime général et dans les régimes alignés, le départ au taux plein dès 60 ans également pour les bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante. Les départs anticipés au titre du handicap et de l'incapacité permanente restent toutefois très marginaux[3].

La surcote concerne 15 % des retraités de la génération née en 1953 (14 % des femmes et 15 % des hommes). Il s'agit d'une majoration du montant de la pension attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge

1. La génération 1953 est la plus jeune génération dont on a observé la quasi-totalité des départs à la retraite en 2020.
2. Y compris les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue et les assurés partis avec surcote, mais non compris les ex-invalides et inaptes disposant d'une durée d'assurance suffisante pour partir à la retraite au taux plein. 16 % des personnes déclarées inaptes et 67 % des ex-invalides de cette génération auraient eu le taux plein par la durée (l'invalidité validant la durée) : en les ajoutant, la proportion de personnes ayant la durée requise passerait de 60 % à 67 %. Une partie des retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial ne sont pas comptabilisés non plus. Dans ces régimes, la décote a en effet été introduite respectivement le 1er janvier 2006 et le 1er juillet 2010. Ainsi, pour les fonctionnaires classés en catégorie active, par exemple, elle concerne les générations nées après 1950, ce qui affecte l'évolution de la proportion de personnes décotantes d'une génération à l'autre.
3. Au régime général, ces deux motifs confondus représentent par exemple moins de 1 % des départs de la génération née en 1956.

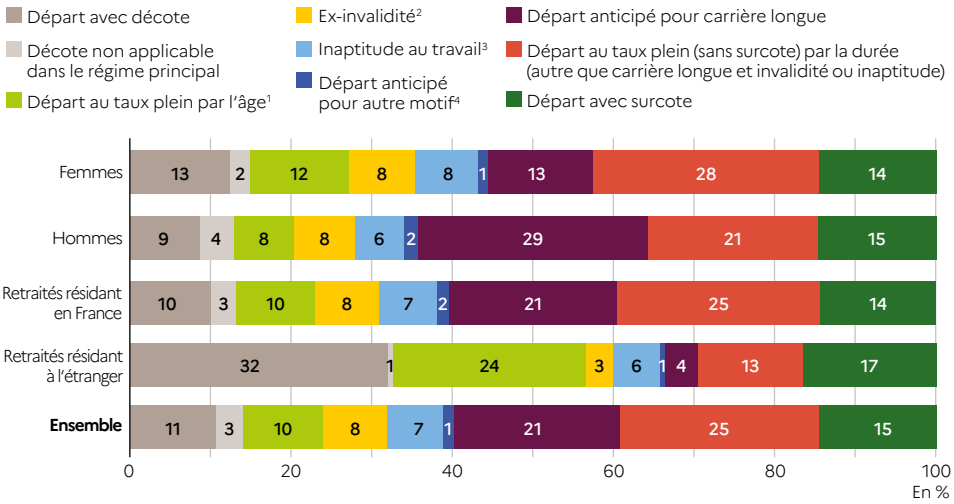
d'ouverture des droits (AOD) et valident un nombre de trimestres, tous régimes confondus, supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein[4] (voir fiche 14). La réforme des retraites de 2003 institue ce système dans la plupart des régimes de retraite de base[5].

À l'inverse, si un assuré ne valide pas suffisamment de trimestres et s'il ne réunit par ailleurs pas d'autre condition d'accès au taux plein (âge ou statut d'inaptitude), une décote (une minoration du montant de la pension) est appliquée à sa pension (voir fiche 14). Parmi les assurés nés en 1953, 11 % sont concernés. La décote est nettement plus fréquente parmi les retraités résidant à l'étranger (32 %) que parmi ceux résidant en France (10 %).

Une répartition des liquidations avec décote ou au taux plein différente selon les régimes

Les proportions de pensions versées avec décote ou au taux plein (avec ou sans surcote) varient nettement en fonction des régimes *(graphique 2)*. Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), qui fournit des résultats par régime, 28 % des fonctionnaires civils nés en 1956[6] et retraités de la fonction publique de l'État (FPE civils) ont ainsi bénéficié

Graphique 1 Répartition des retraités de la génération née en 1953, selon le type de départ dans le régime de base principal, en 2020



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite.
3. Inclut les départs pour handicap.
4. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > Si un assuré est éligible à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrière longue ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote à la pension des assurés nés en 1953 appartenant à certaines catégories (catégories superactives, militaires, par exemple).

Lecture > 11 % des retraités nés en 1953 ont liquidé leurs droits avec une décote dans leur régime de base principal.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020.

Source > DREES, EIR 2020.

4. Cette durée d'assurance dépend de l'année de naissance de l'assuré.
5. Une surcote calculée par rapport à l'âge de départ existait également avant la réforme des retraites de 1983.
6. La génération 1956 est ici prise en compte car elle a 68 ans révolus au 1er janvier 2025 et a dépassé l'âge d'annulation de la décote, fixé à 67 ans. À cette date, la quasi-totalité de cette génération est partie à la retraite.

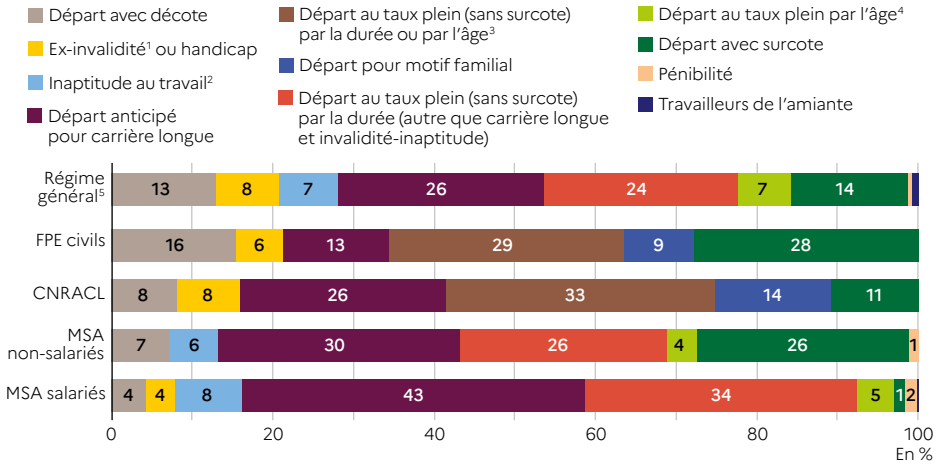
d'une surcote fin 2023. À la MSA non-salariés, cette proportion est également élevée (26 %). En revanche, au régime général (y compris indépendants), la surcote ne concerne que 14 % des retraités de cette génération.

La décote fait l'objet de disparités plus faibles. Parmi les assurés nés en 1956, 16 % des retraités du régime de la FPE civils sont partis avec une décote, contre moins de 15 % dans les autres principaux régimes (13 % au régime général).

La proportion des départs avec décote augmente au fil des générations les plus récentes

La proportion des personnes parties à la retraite avec une décote croît sensiblement à compter de la génération née en 1950 *(graphique 3)* et dépasse même 10 % à compter de celle née en 1952. Entre les générations nées en 1949 et en 1956, elle progresse de 4 points au régime général[7], passant de 7 % à 11 % *(graphique 4)*. Dans les régimes de fonctionnaires, la proportion des retraités partis avec une décote augmente fortement entre les générations nées en 1950 et en 1951. Elle progresse en effet de 9 points dans le régime de la FPE civils – passant de 8 % à 18 % – et de 6 points à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) – passant de 6 % à 12 %. Ces hausses rapides découlent notamment du calendrier de mise en application de la décote dans ces régimes[8]. Enfin, parmi la génération née en 1956, la part des retraités partis avec une décote s'établit à 16 % dans le régime de la FPE civils et à 8 % à la CNRACL.

Graphique 2 Répartition des retraités des régimes de base de la génération née en 1956, selon le type de départ



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite.
2. Inclut les départs pour handicap.
3. Dans les régimes de la fonction publique, les taux pleins par la durée et par l'âge ne sont pas différenciés.
4. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
5. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants.

Note > Si un assuré est éligible à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, âge, et enfin durée (y compris carrière longue ou surcote). Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1956, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du secteur privé, vivants au 31 décembre 2023.

Source > DREES, EACR 2023.

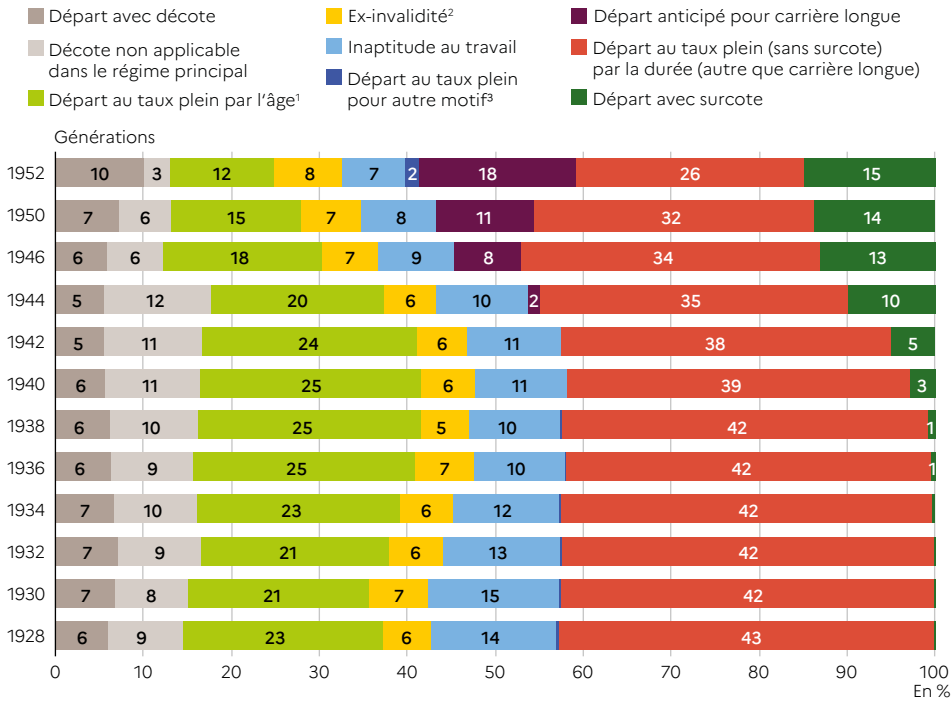
7. À partir de la génération 1953, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
8. La génération 1951 est la première génération pour laquelle les catégories actives de la fonction publique sont concernées par la décote. Ces catégories atteignent en effet leur AOD (55 ans) en 2006, année de mise en place de la décote. Elles sont en outre, proportionnellement, davantage concernées par la décote que les catégories sédentaires.

La hausse des départs avec décote au fil des générations s'explique non seulement par l'instauration de la décote dans la fonction publique, mais aussi en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail. Jusqu'aux années 1970, cet âge a en effet progressé, du fait d'une scolarisation croissante dans le secondaire. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre (voir fiche 12) et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la durée validée lors du départ à la retraite. En outre, les réformes des retraites de 1993 et de 2003 ont augmenté la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein.

Dans le régime de la FPE civils, plus de départs avec décote mais un nombre de trimestres de décote plus faible

En 2023, les départs à la retraite avec une pension minorée au titre de la décote sont proportionnellement plus fréquents dans le régime de la FPE

Graphique 3 Répartition des retraités, selon la génération et le type de départ dans le régime de base principal



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite.
3. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > Si un assuré est éligible à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrière longue ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour certaines catégories de la génération née en 1950 (catégories actives, militaires, par exemple). La surcote a été introduite dans la plupart des régimes à partir de pensions liquidées en 2004. La décote a été introduite dans la fonction publique à partir du 1er janvier 2006 et dans une partie des régimes spéciaux au 1er juillet 2016. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 10 % des retraités nés en 1952 ont liquidé leur droit avec une décote dans leur régime de base principal.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Source > DREES, EIR 2020.

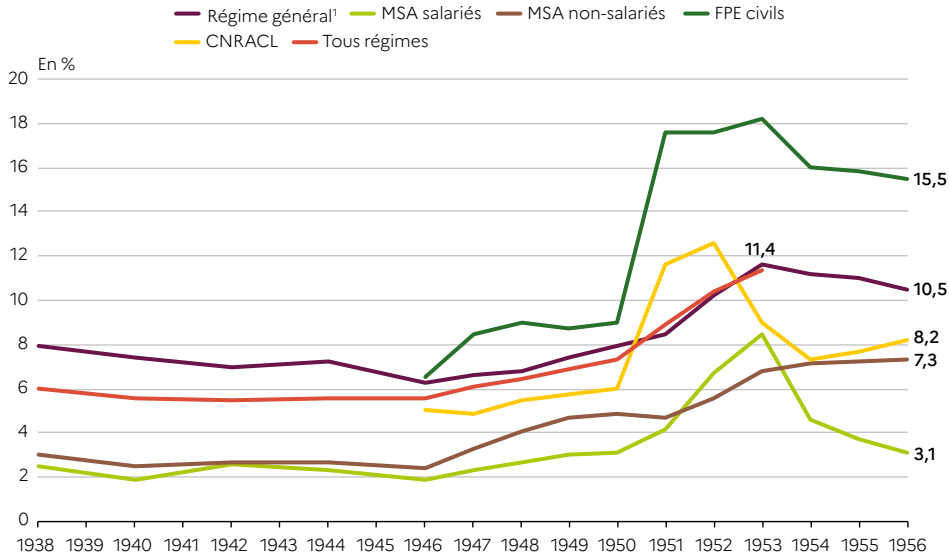
civils[9] et dans les régimes spéciaux (SNCF, RATP) qu'au régime général ou à la MSA. En revanche, les assurés de la FPE civils et des régimes spéciaux sont plus nombreux que ceux du régime général ou de la MSA à partir avec un nombre de trimestres de décote relativement faible, soit inférieur à 10 (65 % à 79 %, contre 44 % à 51 %). Ainsi, au régime général et dans les régimes alignés, le nombre de trimestres de décote est plus élevé que dans les régimes de la fonction publique. Plus de 50 % des liquidants avec décote sont déficitaires d'au moins 10 trimestres, et plus de 15 % le sont de 20 trimestres , nombre maximal de trimestres de décote. Dans ce dernier cas, cela correspond à une minoration de pension de 25 %.

Enfin, dans les régimes spéciaux (hors FPE civils), 19 % des pensions des nouveaux retraités de la SNCF et 30 % de celles des nouveaux retraités de la RATP font l'objet d'une décote d'une valeur moyenne d'environ 7 trimestres.

En 2023, la proportion des départs avec surcote est globalement stable mais diminue à la CNRACL

Tous régimes confondus, la part des personnes parties à la retraite avec une surcote augmente entre les générations nées en 1940 (3 %) et en 1953 (16 %) *[graphique 5]*. Dans le régime de la FPE civils, 28 % des retraités nés en 1956 (âgés de 67 ans en 2023) bénéficient d'une surcote, soit une proportion relativement stable depuis la génération 1949.

Graphique 4 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une décote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Données par régime : pour les générations nées en 1953 ou avant, la part est calculée parmi les retraités pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension ; pour celles nées en 1954 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Il s'agit des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Sources > DREES, EACR, EIR 2020.

9. Dans le régime de la FPE civils et à la CNRACL, la décote est appliquée aux départs pour ancienneté, c'est-à-dire aux personnes ayant atteint l'AOD mais qui ne bénéficient pas de la durée requise pour le taux plein et ne sont pas éligibles à d'autres motifs de départ (handicap, invalidité, carrière longue ou tierce personne).

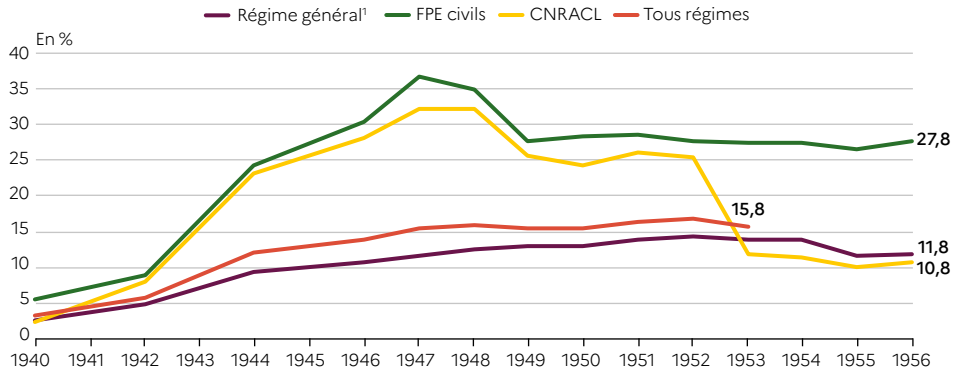
Cette part s'élève à 11 % à la CNRACL[10]. Dans ce régime, elle est en baisse continue depuis la génération 1951. Au régime général – y compris les travailleurs indépendants – la part des départs avec surcote s'élève à 12 %.

En 2023, la part des nouveaux assurés partis à la retraite avec une surcote est plus élevée dans le régime de la FPE civils (39 %) et à la MSA non-salariés (32 %) qu'au régime général (19 %), à la CNRACL (23 %) et à la MSA salariés (18 %). La durée moyenne de surcote varie peu entre les régimes : elle est comprise entre un an et demi et deux ans et demi. Parmi les nouveaux retraités qui en bénéficient, 9 % à 21 % (suivant les régimes) comptabilisent un seul trimestre de surcote, 50 % à 68 % en dénombrent entre deux et neuf, et 19 % à 36 % en comptent au moins dix.

En 2023, un départ avec un coefficient temporaire de solidarité pour plus de la moitié des liquidants concernés

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et des coefficients majorants (de 1,1, 1,2 ou 1,3)[11] temporaires ont été mis en place pour les générations nées en 1957 ou après (voir fiche 14). La minoration temporaire est appliquée aux personnes qui liquident leurs droits exactement au taux plein ou avec moins de quatre trimestres de surcote. Les coefficients majorants, quant à eux, s'appliquent aux personnes ayant liquidé leurs droits plus d'un an au-delà de l'âge leur permettant d'avoir une retraite au taux plein dans leur régime de base.

Graphique 5 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une surcote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Données par régime : pour les générations nées en 1953 ou avant, la part est calculée parmi les retraités pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension ; pour celles nées en 1954 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Il s'agit des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension.
Sources > DREES, EACR, EIR 2020.

10. La proportion de personnes parties à la retraite avec une surcote diminue sensiblement entre les générations nées en 1948 et en 1949 dans les régimes de la fonction publique. Cette baisse pourrait être liée à la modification de la règle d'arrondi pour le calcul de la durée de surcote, prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (année où la génération 1949 atteint son AOD, c'est-à-dire 60 ans). Jusqu'en 2008, la durée de surcote était arrondie au trimestre supérieur. À partir de 2009, en revanche, il faut avoir travaillé effectivement 90 jours pour valider un trimestre de surcote.
11. Le coefficient de solidarité et les coefficients majorants sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que les coefficients majorants l'augmentent. Concrètement, le coefficient de solidarité de 0,9 se traduit par une minoration temporaire de 10 % du montant de la pension, tandis que les coefficients majorants de 1,1, 1,2 et 1,3 impliquent des majorations temporaires, respectivement de 10 %, 20 % et 30 % du montant de la pension.

En 2023, un coefficient temporaire de solidarité a été appliqué aux pensions de retraite de 53 % de l'ensemble des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco nés à partir de 1957. Parmi eux, sept sur dix sont partis avec un coefficient minorant de 10 %, cette proportion étant légèrement inférieure chez les femmes que chez les hommes *(tableau 1)*. À l'inverse, environ 9 % des nouveaux retraités ont bénéficié de majorations temporaires de leur pension. Par ailleurs, 25 % des nouveaux retraités sont exemptés des coefficients temporaires pour invalidité, pour inaptitude, ou parce qu'ils sont exonérés de contribution sociale généralisée (CSG), et 21 % ne sont pas concernés[12].

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2023, la minoration est supprimée à compter du 1er décembre 2023 pour les nouveaux retraités. Le coefficient majorant est quant à lui supprimé pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961, dont la retraite de base prend effet à compter du 1er décembre 2023.

Un quart des assurés du régime général nés en 1956 ont liquidé leur droits au titre de la carrière longue en 2023

Aussi appelé retraite anticipée pour carrière longue (RACL), le départ anticipé pour carrière longue (c'est-à-dire avant l'AOD), est un dispositif commun à tous les régimes.

En 2023, 26 % des assurés du régime général et de ceux de la CNRACL nés en 1956 ont bénéficié d'un départ anticipé à ce titre *(graphique 2)*. À la MSA salariés, cette proportion est de 43 % pour la génération 1956, contre 25 % pour la génération 1955. Cette forte hausse s'explique par

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2023, en fonction des coefficients temporaires

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Départ avec un coefficient minorant[1]	41	47	**44**
Départ avec un coefficient majorant[2]	8	9	**9**
Exemptés des coefficients temporaires[3]	28	22	**25**
Non concernés car partis avec une surcote insuffisante[4]	9	9	**9**
Non concernés car partis avec une décote[5]	14	13	**13**
Total	**100**	**100**	**100**

1. Pour les retraités au taux plein dans leur régime de base, cela correspond à une minoration de 10 % ou 5 % de la pension au cours des trois premières années ou jusqu'aux 67 ans du retraité. La retraite complémentaire est ensuite versée intégralement.
2. Pour les retraités partant un an après l'âge d'obtention du taux plein, la retraite complémentaire est versée entièrement, sans minoration. La retraite est, de plus, majorée pendant un an si le départ est décalé : +10 % pour un départ deux ans après l'âge du taux plein ; +20 % pour un départ trois ans après l'âge du taux plein ; +30 % pour un départ quatre ans après l'âge du taux plein. La minoration et la majoration temporaires sont appliquées sur le montant brut de l'allocation, c'est-à-dire sur la pension de retraite et sur les éventuelles majorations familiales et majorations pour ancienneté.
3. Les assurés exonérés sont ceux pour lesquels les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas, quel que soit leur âge de liquidation. Il s'agit notamment des assurés exonérés de CSG et des retraités partis au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude.
4. Les assurés non concernés sont ceux qui ont décalé leur départ d'au moins quatre trimestres, mais de moins de huit trimestres après la date d'acquisition du taux plein.
5. Cette catégorie regroupe les assurés qui ne sont pas concernés car ils sont partis avec une décote. Elle inclut les assurés partis avec une décote, qui, étant exonérés des coefficients temporaires, n'auraient pas été concernés même s'ils avaient eu le taux plein.

Champ > Retraités de l'Agirc-Arrco ayant liquidé leur pension en 2023, nés après 1956.
Source > DREES, EACR 2023.

12. Assurés partis avec une décote viagère ou ayant décalé leur départ à la retraite, mais pas suffisamment pour bénéficier de la majoration dès la liquidation de leurs droits.

l'application de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1er juillet 2017. En effet, les personnes nées en 1956 sont les premières à partir au titre de la RACL (avant 62 ans) dans le cadre de la Lura. La part des départs anticipés pour carrière longue est en revanche sensiblement plus faible dans le régime de la FPE civils (13 %).

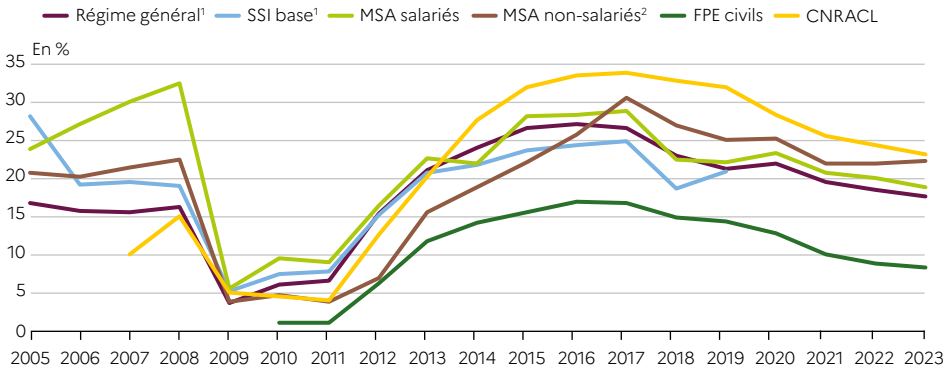
Des départs anticipés pour carrière longue en légère diminution depuis 2018

Les évolutions réglementaires récentes se sont traduites par de fortes variations de la proportion de départs anticipés pour carrière longue parmi l'ensemble des départs à la retraite. En 2023, au régime général, à la MSA et à la CNRACL, ils représentent entre 19 % et 23 % des départs au cours de l'année *(graphique 6)*. La proportion est plus faible dans la FPE civils (8 %).
En raison de l'élargissement, depuis le 1er avril 2014, du champ des trimestres « réputés cotisés » pour bénéficier du dispositif de RACL, la proportion de départs anticipés liés à ce motif reste, en 2023, à un niveau assez élevé dans la plupart des régimes. Cependant, elle s'inscrit dans une baisse continue d'année en année depuis 2018. Cette diminution modérée et progressive pourrait s'expliquer par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail[13] et par l'augmentation de la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein (voir fiche 14). Après l'assouplissement des conditions de départ anticipé entrées en application à partir du 1er novembre 2012, cette part avait en revanche augmenté dans les principaux régimes de retraite, notamment en 2012 et en 2013.

Des conditions de départ anticipé à la retraite spécifiques aux régimes de la fonction publique

D'autres dispositifs sont spécifiques à certains régimes, au titre de catégories particulières d'emplois ou d'autres motifs. Dans la fonction publique, on distingue ainsi les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs ». Ces derniers correspondent aux métiers reconnus

Graphique 6 Évolution de la proportion de départs anticipés pour carrière longue parmi les départs à la retraite de l'année



1. Le régime général comprend les travailleurs indépendants à partir de 2020.
2. Faute de données disponibles, la part des départs anticipés pour carrière longue à la MSA non-salariés a été estimée en 2014.
Note > Les fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité et ayant atteint au cours de l'année considérée l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus au dénominateur (voir fiche 23). Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR.

13. En particulier, à partir de 2015, les générations potentiellement concernées par un départ anticipé à la retraite (c'est-à-dire ayant moins de 62 ans cette année-là) sont toutes nées après l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans, ce qui n'était pas le cas auparavant (cette obligation s'appliquant à partir de la génération née en 1953).

dangereux ou pénibles, comme ceux de policier, de surveillant pénitentiaire ou de pompier[14]. Dans le régime de la FPE civils, 26 % des retraités nés en 1956 déjà retraités fin 2023 ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active *(tableau 2)*, avec des différences très fortes entre les femmes (17 %) et les hommes (37 %).
En 2023, quasiment les trois quarts des retraités de la FPE civils nés en 1956 sont partis à la retraite pour ancienneté, c'est-à-dire en ayant atteint ou dépassé l'AOD prévu par leur catégorie. Les autres retraités de ce régime ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique. Ainsi, 6 % des retraités de la FPE civils nés en 1956 sont partis au titre de l'invalidité et 9 % pour motif familial. Cette génération, qui a atteint 57 ans en 2013, a en effet eu la possibilité de bénéficier du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus, sous réserve de remplir les conditions nécessaires au 1er janvier 2012[15]. À la CNRACL, 52 % des retraités de la génération née en 1956 sont partis à la retraite pour ancienneté et 21 % d'entre eux ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, avec peu de différence entre les femmes (22 %) et les hommes (19 %). En complément, 8 % sont partis pour invalidité et 14 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. ■

Tableau 2 Répartition des retraités de la génération née en 1955 relevant de la FPE civils et de la CNRACL, selon le type de départ

En %

	FPE civils	CNRACL
Retraités ayant liquidé leur pension pour invalidité	**6**	**8**
Retraités ayant liquidé leur pension pour vieillesse	**94**	**92**
Retraités ayant liquidé leur pension pour ancienneté, dont :	72	52
actifs	26	21
sédentaires	46	31
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	13	26
Retraités ayant liquidé leur pension pour motif familial	9	14
Retraités ayant liquidé leur pension pour handicap	<1	<1

Note > Dans la fonction publique, les actifs correspondent aux personnes occupant un emploi reconnu dangereux ou pénible. Les superactifs de la fonction publique civile de l'État (surveillants pénitentiaires, policiers nationaux) ou leurs équivalents dans la fonction publique territoriale ou hospitalière (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie « actifs ». Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1956, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, EACR 2023.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les circonstances de liquidation de la retraite dans les différents régimes selon l'année de liquidation et la génération disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014). Séance du 25 novembre 2014 (document 3 : Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein).
> **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. Caisse des dépôts, *Questions Retraite et Solidarité*, 21.
> **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.
> **Vanriet-Margueron, J.** (2015, mars). Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr@ge*, 28.

14. Les « superactifs » de la FPE civils (surveillants pénitentiaires, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRACL (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie « actifs ».
15. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1er janvier 2012.

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite

18 Les opinions et les souhaits en matière de retraite

En 2024, 46 % des non-retraités souhaitent partir à la retraite au plus tard à 60 ans, contre 94 % en 2000. Il s'agit de la première année où cette part passe en dessous de la barre des 50 %. Pour autant, seulement 5 % des non-retraités estiment que cela leur sera possible. L'écart entre les prévisions d'âge moyen de départ à la retraite et les souhaits augmente légèrement en 2024 mais reste en deçà de quatre ans. Parmi les réformes proposées dans le Baromètre d'opinion de la DREES pour préserver le système de retraite par répartition, les personnes interrogées préfèrent, à l'augmentation de la contribution des retraités, la hausse des cotisations pesant sur les employeurs, l'allongement de la durée de cotisation, ou encore l'augmentation de l'âge minimum légal de départ à la retraite. Néanmoins, la proportion d'enquêtés considérant que les réformes déjà effectuées sont suffisantes a atteint son niveau le plus élevé depuis 2016 (36 %).

Selon le Baromètre de la DREES *(encadré 1)*, une part importante de personnes non retraitées[1] demeure attachée à la retraite à 60 ans. Fin 2024, 36 % d'entre elles souhaiteraient ainsi dans l'idéal partir à la retraite à 60 ans et 10 % avant cet âge *(graphique 1)*. À l'inverse, 54 % des non-retraités désirent partir après cet âge (+5 points par rapport à 2023 et +14 points par rapport à 2021). Pour la première fois depuis le lancement du Baromètre de la DREES, plus de la moitié des non-retraités désirent ainsi partir à la retraite après 60 ans.

Depuis le début des années 2000, l'âge idéal souhaité de départ à la retraite augmente progressivement. Il passe en moyenne de 54 ans et 10 mois à 59 ans et 4 mois entre l'année 2000 et le début des années 2010. Il atteint finalement 60 ans à partir de 2013 et s'élève à 61 ans et 5 mois en 2024 *(graphique 2)*.

La part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par près de sept en vingt-quatre ans, passant de 69 % en 2000 à 10 % en 2024. Cette diminution est plus marquée pour les personnes souhaitant un départ avant 55 ans. En effet, 31 % des non-retraités exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 2 % en 2024. Parallèlement, la part des personnes souhaitant partir entre 61 et 64 ans a fortement augmenté, passant de 2 % en 2009 à 39 % en 2024, à l'issue de trois périodes de fortes hausses. Elle est en effet passée de 13 % à 20 % entre 2017 et 2018, puis de 22 % à 27 % entre 2020 et 2021, et enfin de 29 % à 39 % entre 2022 et 2024.

Les lois de 2010 et 2023 relatives aux réformes des retraites, qui relèvent respectivement l'âge minimum légal d'ouverture des droits (AOD) de 60 à 62 ans, puis de 62 à 64 ans, jouent vraisemblablement un rôle dans ce décalage progressif. L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans depuis ces deux réformes accrédite en effet la thèse selon laquelle le relèvement de l'AOD est désormais pris en compte dans l'imaginaire d'une plus grande part de l'opinion.

Depuis 2018, la part des personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard s'est ainsi stabilisée autour de 13 % et atteint 15 % en 2024. Elle était de 6 % en 2000 et a donc été multipliée par 2,5 en vingt-quatre ans.

Un écart de près de quatre ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

En 2024, 46 % des non-retraités aimeraient partir à la retraite à 60 ans ou avant. Cependant, seuls 5 % estiment qu'ils pourront effectivement

1. C'est-à-dire tous les autres statuts que celui des personnes déclarant être à la retraite ou en préretraite au moment de l'enquête.

le faire *(graphique 3)*. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 65 ans et 2 mois en moyenne, soit 3 ans et 11 mois après l'âge moyen souhaité *(graphique 2)*.
À titre de comparaison, l'âge à partir duquel les non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 7 mois en moyenne. Alors que ce chiffre était en baisse depuis 2020, il augmente de 8 mois en 2024 par rapport à 2023.
La part des non-retraités estimant qu'ils ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans a fortement augmenté entre 2009 et 2014, passant de 24 % à 36 %.

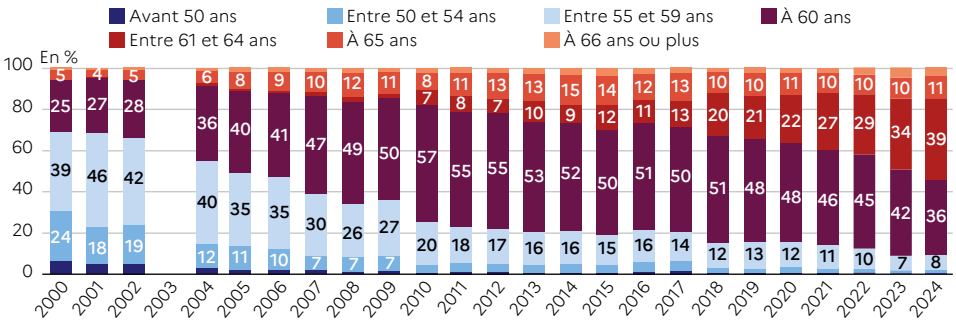
Encadré 1 Le Baromètre d'opinion de la DREES et son évolution

Le Baromètre d'opinion de la DREES, mis en place en 2000, est une enquête annuelle sur la perception des inégalités et sur l'opinion des individus au sujet des politiques sociales et de santé. Le caractère annuel et l'ancienneté de ce Baromètre en font un outil de suivi conjoncturel de référence pour appréhender le contexte social et l'évolution des opinions sur les politiques publiques.

L'enquête se déroule en face à face auprès d'un échantillon de 4 000 personnes représentatif de la population française résidant en France métropolitaine âgée de 18 ans ou plus. Cet échantillon est construit selon la méthode des quotas, qui prend en compte différents critères (sexe, âge, profession de la personne de référence, après stratification par catégorie d'agglomération et de région). En 2024, la vingt-quatrième vague de l'enquête s'est déroulée du 14 octobre au 20 décembre. Lors des vagues 2014 à 2019, l'échantillon était constitué de 3 000 personnes interrogées selon une méthodologie strictement identique. Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent des comparaisons entre sous-catégories (selon le revenu, l'âge, etc.) ou dans la durée. Les plus petites variations (de l'ordre de 1 ou 2 points de pourcentage) ne sont statistiquement pas significatives.

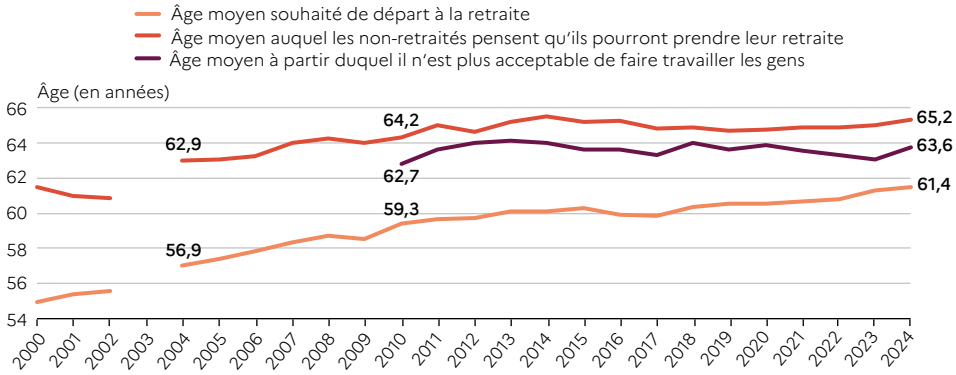
À partir de 2023, certaines formulations évoluent. Le questionnaire propose aux répondants, d'une part, non plus de « reculer l'âge de la retraite » mais « d'augmenter l'âge minimal de départ à la retraite » et, d'autre part, non plus de « diminuer les pensions » mais de « faire contribuer davantage les retraités ». De plus, une cinquième proposition de réforme a été ajoutée : « augmenter les cotisations pesant sur les employeurs ».

Graphique 1 Âge de départ à la retraite souhaité, dans l'idéal, par les non-retraités



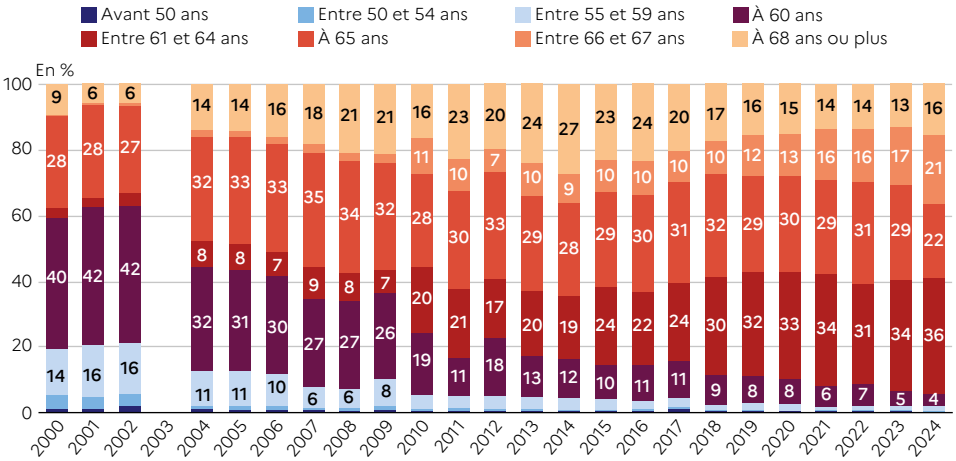
Note > Réponse aux questions « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [6 % à 8 % entre 2000 et 2023 et 8 % en 2024] sont ici exclues du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2024, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 36 % souhaiteraient dans l'idéal partir à la retraite à 60 ans et 11 % à 65 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

Graphique 2 Âge moyen souhaité et estimé de départ à la retraite et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens



Note > Réponse aux questions « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « Et à quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? », « Et à partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.), sont ici exclues du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.
Lecture > En 2024, l'âge de départ à la retraite souhaité par les personnes non retraitées qui se sont prononcées est en moyenne de 61,4 ans, l'âge à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est en moyenne de 65,2 ans et l'âge à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est en moyenne de 63,6 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus, non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

Graphique 3 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite



Note > Réponse à la question « Et à quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [7 % à 20 % entre 2000 et 2022, avec exceptionnellement 25 % en 2008, puis 8 % en 2024], de même que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003. En 2024, l'échantillon a été divisé en deux groupes pour tester une variante de la question. Les résultats présentés ici concernent la moitié de l'échantillon qui a répondu à la question historique. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2024, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 4 % pensent qu'elles pourront prendre leur retraite à 60 ans et 22 % à 65 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

Cette part a ensuite diminué entre 2014 et 2016, pour finalement se stabiliser autour de 30 % jusqu'en 2023. Entre 2023 et 2024, ce chiffre augmente de nouveau et s'élève à 37 %.

54 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

En 2024, 54 % des non-retraités déclarent penser que leur niveau de vie à la retraite sera moins bon que celui de l'ensemble de la population : 38 % considèrent qu'il sera « plutôt moins bon » et 16 % « bien moins bon » *(graphique 4)*. Cette part a fortement baissé entre 2015 et 2024 (-16 points de pourcentage).

À l'inverse, 14 % pensent que leur niveau de vie sera meilleur (« bien meilleur » ou « plutôt meilleur »). Cette part n'a jamais été aussi élevée. En effet, elle était relativement stable autour de 9 % entre 2014 et 2018, puis elle a légèrement augmenté pour finalement osciller autour de 11 % jusqu'à 2023.

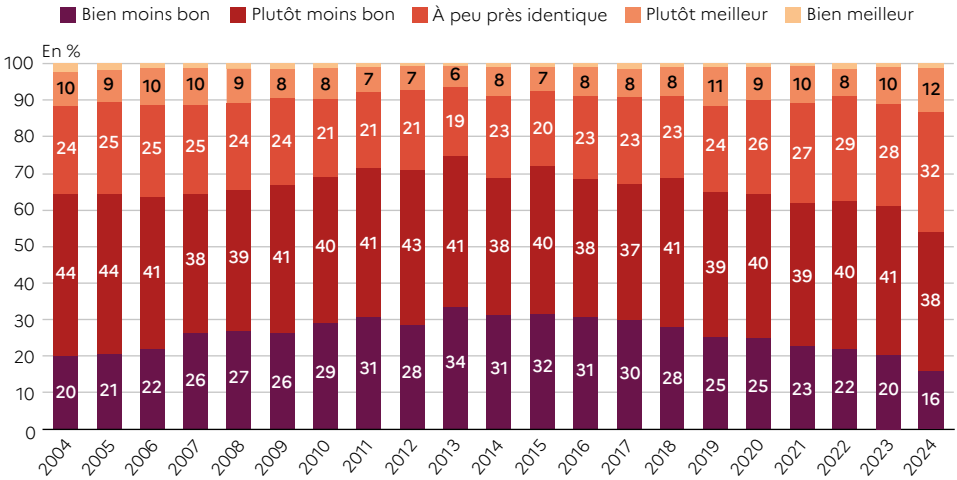
Depuis 2015, la part des non-retraités considérant que leur niveau de vie à la retraite sera « à peu près identique » à celui de l'ensemble de la population augmente régulièrement, pour finalement passer de 20 % à 32 % entre 2015 et 2024.

46 % des non-retraités pensent que leur vie sera moins bonne à la retraite qu'actuellement

En 2024, les enquêtés du Baromètre d'opinion de la DREES sont interrogés sur leur qualité de vie estimée pendant leur retraite. D'un côté, les personnes non retraitées sont interrogées sur la façon dont elles anticipent cette qualité de vie par rapport à leur situation actuelle. De l'autre, les personnes retraitées le sont sur la manière dont elles perçoivent leur situation actuelle par rapport à celle précédant leur départ à la retraite.

En 2024, 46 % des non-retraités anticipent que leur qualité de vie sera moins bonne (« plutôt moins bonne » ou « bien moins bonne ») une fois

Graphique 4 Anticipation, par les non-retraités, de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



Note > Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, comment pensez-vous que sera votre niveau de vie par rapport au niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (1 % à 7 % entre 2004 et 2022, 7 % en 2023) sont ici exclues du calcul.
Lecture > En 2024, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 38 % anticipent un niveau de vie « plutôt moins bon » à la retraite, et 16 % un niveau de vie « bien moins bon » que celui de l'ensemble de la population.
Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus, non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

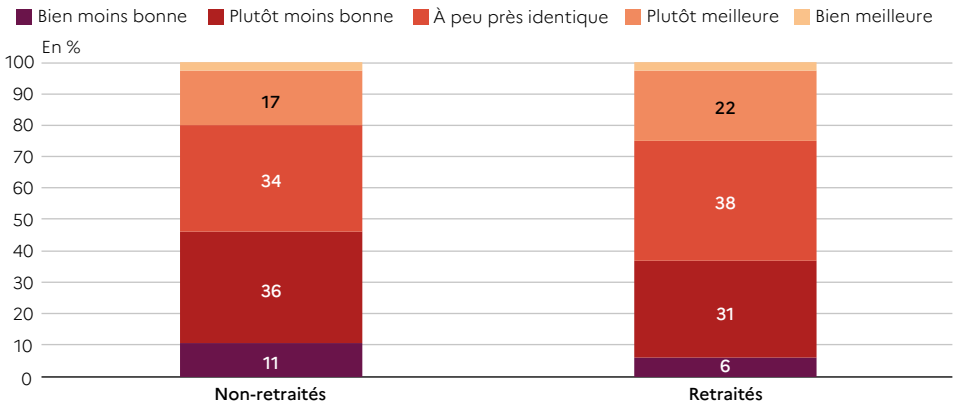
à la retraite *(graphique 5)*. Au contraire, 20 % pensent que leur vie sera meilleure (« plutôt meilleure » ou « bien meilleure »).

Les personnes qui estiment que leur situation actuelle est bonne se projettent plus positivement pendant la retraite. Ainsi, 33 % des non-retraités jugeant leur situation actuelle très bonne pensent qu'elle sera meilleure, contre seulement 6 % parmi les non-retraités jugeant leur situation actuelle très mauvaise et 20 % parmi l'ensemble des non-retraités, quelle que soit leur situation actuelle. À l'inverse, 75 % des non-retraités jugeant leur situation actuelle assez mauvaise ou très mauvaise anticipent encore une dégradation de celle-ci.

Enfin, plus le niveau de vie des enquêtés non retraités est faible, plus leur période de retraite est appréhendée avec pessimisme. Ainsi, parmi les personnes appartenant au premier cinquième de niveau de vie (les 20 % les plus modestes), 53 % anticipent une moindre qualité de vie au moment de leur retraite (contre 46 % pour l'ensemble des non-retraités). Au contraire, seulement 34 % des non-retraités relevant du dernier cinquième de niveau vie (les 20 % les plus aisés) anticipent que la qualité de leur vie sera moins bonne une fois qu'ils seront à la retraite.

Les retraités actuels estiment leur qualité de vie plus positivement que les non-retraités anticipent la leur. Si la proportion de personnes déclarant ou anticipant une qualité de vie moins bonne à la retraite est, dans les deux cas, supérieure à celle des personnes mentionnant une amélioration, l'écart est cependant moindre parmi les personnes retraitées. En effet, 25 % de ces dernières estiment leur vie meilleure à la retraite, tandis que 20 % des non-retraités anticipent une meilleure vie à la retraite. *A contrario*, 37 % des retraités estiment leur vie moins bonne à la retraite, contre 46 % de non-retraités anticipant des conditions de vie moins bonnes à la retraite. Cette perception d'un niveau de vie dégradé peut être liée à plusieurs facteurs (baisse de revenus à la retraite, dégradation de l'état de santé, réduction du lien social, etc.), qui ne sont pas identifiables dans le Baromètre d'opinion.

Graphique 5 Perception de la situation à la retraite par rapport à la situation actuelle ou antérieure

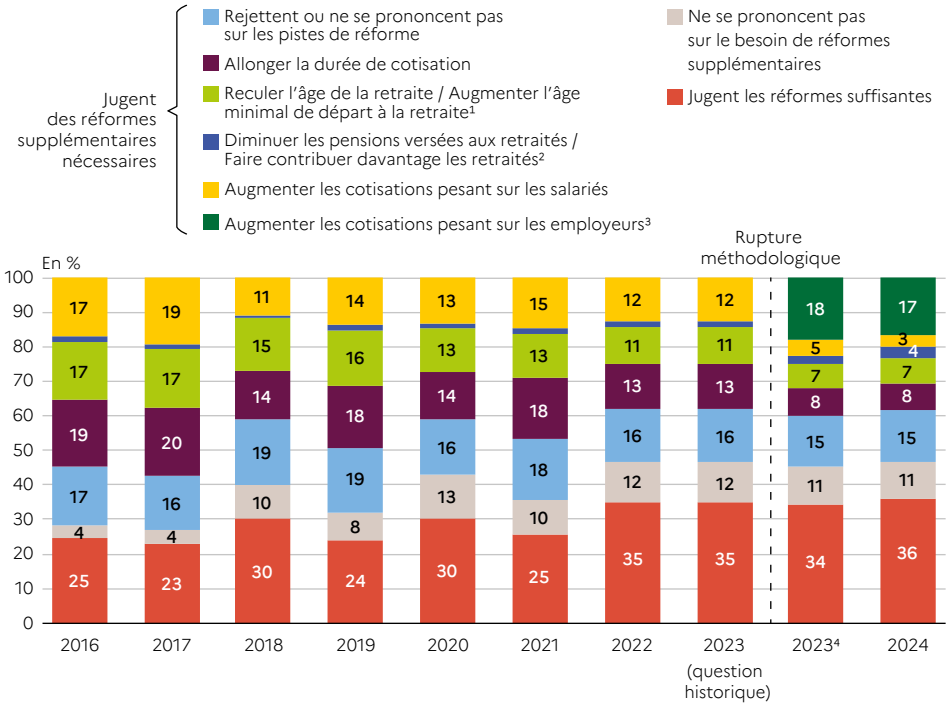


Note > Pour les non-retraités il s'agit de la réponse à la question « Vous personnellement, comment anticipez-vous la vie que vous mènerez à la retraite par rapport à votre situation actuelle ? Diriez-vous qu'elle sera… ». Pour les retraités, il s'agit de la réponse à la question « Vous personnellement, comment qualifieriez-vous la vie que vous menez actuellement par rapport à votre situation avant la retraite ? Diriez-vous qu'elle est… ». Les personnes qui ne se prononcent pas sont ici exclues du calcul.
Lecture > En 2024, 11 % des non-retraités anticipent une vie bien moins bonne une fois à la retraite et 3 % des retraités considèrent que leur vie est bien meilleure maintenant qu'avant leur départ à la retraite. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

La proportion d'enquêtés considérant les réformes effectuées suffisantes n'a jamais été aussi élevée

Depuis la vague 2016 du Baromètre d'opinion de la DREES, les personnes enquêtées sont interrogées sur les réformes des retraites déjà effectuées, afin de savoir si elles les jugent suffisantes ou si elles pensent qu'il serait nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe ». En 2024, la part des individus estimant que les réformes déjà effectuées sont suffisantes s'élève à 36 %. Elle n'a jamais été aussi haute *(graphique 6)*. À l'inverse, 53 % des personnes interrogées estiment que des réformes supplémentaires sont nécessaires.

Graphique 6 **Opinions vis-à-vis des réformes des retraites**



1. À partir de 2023, la piste de réforme « Reculer l'âge de la retraite » devient « Augmenter l'âge minimal de départ à la retraite ».
2. À partir de 2023, la piste de réforme « Diminuer les pensions versées aux retraités » devient « Faire contribuer davantage les retraités ».
3. Avant 2023, cette piste de réforme n'était pas proposée.
4. En 2023, l'échantillon a été divisé en quatre groupes pour tester les variantes de formulation de deux pistes de réforme. Les résultats de 2023 concernent, pour chacune de ces pistes, le quart de l'échantillon qui a répondu à l'une de ces variantes. En 2024, les variantes retenues en 2023 ont finalement été sélectionnées et ont remplacé les intitulés historiques des deux modalités concernées (voir notes 1 et 2). Par ailleurs, depuis 2023, une modalité a été ajoutée (voir note 3).

Note > À la première question « Compte tenu des réformes engagées ces dernières années, pensez-vous que pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe… », les personnes interrogées répondent « Les réformes déjà effectuées sont suffisantes » ou « Des réformes supplémentaires sont nécessaires ». Pour ces derniers, il est demandé « Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ? ». Contrairement aux graphiques précédents, les retraités sont ici inclus dans le champ des répondants. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Lecture > En 2024, 36 % des personnes interrogées considèrent les réformes déjà effectuées suffisantes.

Champ > France métropolitaine, personnes âgées de 18 ans ou plus.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

Par ailleurs, 11 % des personnes enquêtées ne souhaitent pas se prononcer sur le besoin de réformes supplémentaires. Parmi les individus jugeant nécessaires des réformes supplémentaires, 28 % rejettent ou ne se prononcent pas sur les pistes de réforme proposées dans le questionnaire de l'enquête. Finalement, seules 38 % des personnes interrogées se prononcent quant aux différentes solutions proposées pour préserver le système par répartition.

Depuis 2023, ces solutions ont évolué *(encadré 1)*. Tout d'abord, une cinquième proposition de réforme a été ajoutée : « augmenter les cotisations pesant sur les employeurs ». Celle-ci rencontre, depuis, le plus d'adhésion parmi les individus ayant choisi une proposition de réforme pour préserver le système de retraite actuel. En 2024, 44 % parmi eux y sont en effet favorables, soit quasiment autant qu'en 2023. Depuis l'ajout de cette dernière proposition, la part des individus voulant augmenter les cotisations pesant sur les salariés a quant à elle fortement baissé. En effet, elle est comprise entre 27 % et 37 % entre 2016 et 2023, contre environ 10 % en 2024.

Par ailleurs, deux propositions du questionnaire ont été reformulées. Il s'agit désormais, d'une part, « d'augmenter l'âge minimal de départ à la retraite » au lieu de le reculer et, d'autre part, de « faire contribuer davantage les retraités » au lieu de diminuer leurs pensions. Depuis leur reformulation en 2023 et en partie en raison de celle-ci, ces deux propositions de réforme rencontrent moins d'adhésion de la part des enquêtés, qui reportent leur choix sur d'autres pistes suggérées. Cependant, bien qu'elle ait été moins choisie depuis la modification du questionnaire, la proposition de réforme visant à augmenter l'âge minimal de départ à la retraite a tout de même été sélectionnée par 19 % des individus ayant choisi une proposition de réforme.

Finalement, les leviers qui ont le moins convaincu sont l'augmentation de la contribution des retraités (9 %) et l'augmentation des cotisations pesant sur les salariés (8 %). ■

Pour en savoir plus

> Données statistiques et data visualisation de l'opinion des Français à l'égard de la santé, de la protection sociale et des inégalités sociales disponibles sous : https://drees.shinyapps.io/Barometre-DREES.

> **Antunez, K.** (2020, mai). Les Français souhaitent une prise en charge par l'État de la perte d'autonomie des personnes âgées. DREES, *Études et Résultats*, 1148.

> **Aubert, P.** (2013). Les attentes et opinions des Français d'âge actif vis-à-vis de la retraite : évolutions depuis 2000. *Retraite et société*, 2013/3 (66), p. 117-135.

19 Les motivations de départ à la retraite

Les nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique et du régime spécial du personnel de la SNCF qui ont pris leur retraite entre juillet 2019 et juin 2020 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, avoir atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein sont les motivations de départ le plus souvent citées. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, les principales motivations avancées sont l'intérêt porté au travail et les raisons financières. La plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais certains dispositifs de retraite demeurent encore largement méconnus.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité

Dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite *(encadré 1)*, à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? », les nouveaux retraités interrogés en 2021 répondent 61 ans en moyenne. C'est presque un an et demi de moins que l'âge réel auquel ils ont liquidé leurs droits, c'est-à-dire 62 ans et 5 mois *(tableau 1)*. L'âge idéal moyen de départ à la retraite selon les retraités interrogés en 2021 est en hausse de 5 mois par rapport à l'âge idéal moyen de départ selon les retraités interrogés lors des deux enquêtes précédentes, en 2014 et en 2017. De 2010 à 2017, la moitié des personnes interrogées considéraient que l'âge idéal était de 60 ans, contre 40 % des personnes interrogées en 2021, soit 10 points de moins[1]. À l'inverse, les retraités interrogés en 2021 sont plus nombreux que ceux enquêtés en 2010 et en 2017 à considérer que l'âge idéal pour un départ à la retraite est supérieur à 60 ans.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité (73 %). Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête de 2017. Par ailleurs, 65 % des retraités déclarent être partis à l'âge qu'ils souhaitaient, soit 4 points de plus par rapport aux retraités partis quatre ans plus tôt. Parmi les retraités du régime général uniquement, cette part est restée assez stable pendant les dix dernières années. En revanche, la proportion des retraités du régime général déclarant être partis plus tôt que l'âge souhaité diminue légèrement (de 22 % en 2008-2009 à 17 % en 2019-2020) et la part de ceux qui déclarent être partis plus tard que l'âge souhaité augmente (de 13 % à 18 %). Une grande majorité de l'ensemble des nouveaux retraités (72 %) déclare enfin que le fait d'avoir cessé son activité est le fruit d'une décision de leur part. À l'inverse, 21 % se sont sentis contraints de le faire – cette situation pouvant inclure le fait d'avoir cessé de travailler plusieurs années avant de pouvoir liquider ses droits à la retraite.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 81 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « peu » *(graphique 1)*. Cette proportion est en hausse entre les trois dernières enquêtes, de 8 points entre 2014 et 2017, et de 4 points entre 2017 et 2021. Pour 60 % des personnes interrogées, ce motif a même beaucoup joué. Par ailleurs, 78 %

1. Voir la fiche 18 pour l'âge idéal de départ à la retraite chez les non-retraités.

des retraités interrogés répondent qu'avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite a influé sur leur décision de partir, et 69 % qu'avoir atteint l'âge du taux plein a joué en ce sens. Enfin, plus de six retraités sur dix déclarent que leur départ était, entre autres, motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant.

Interrogés également sur les motifs de départ à la retraite liés à leur travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne souhaitaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées avancent des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile, et un tiers également invoquent des conditions de travail non satisfaisantes. Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent environ un quart des personnes interrogées et sont en léger recul par rapport à 2017. Ces facteurs sont en outre plus souvent cités par les femmes que par les hommes.

Principales motivations de la prolongation d'activité : les raisons financières et l'intérêt pour le travail

Les raisons financières sont fréquemment avancées pour justifier une prolongation d'activité. Parmi les retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible mais plus tard, 69 % invoquent ainsi le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits *(graphique 2)*. Ils sont presque autant (67 %) à déclarer qu'ils souhaitaient conserver encore

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

La cinquième vague de l'enquête Motivations de départ à la retraite, réalisée au premier semestre 2021, est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la Direction de la Sécurité sociale (DSS), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts (CDC) et la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPF), dont c'est la première participation. L'enquête a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés – c'est-à-dire à la fois les raisons qui ont motivé la décision de partir à la retraite et, pour les personnes ayant prolongé leur activité, celles qui les ont incitées en ce sens. Les quatre premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012, 2014 et 2017[1].

Entre février et mai 2021, 5 499 personnes (dont 2 458 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 000 au SRE, 1 037 à la CNRACL, et 1 004 à la CPRPF) ont été interrogées par téléphone parmi les 619 000 nouveaux retraités vivants au moment de l'enquête, résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020. Le champ exclut certaines personnes : les personnes ayant liquidé leurs droits avant 50 ans, les anciens fonctionnaires devenus invalides avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, les militaires, ainsi que les anciens assurés de la CPRPF qui ont liquidé une pension de réforme. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités pour chacun des quatre régimes de base.

Les résultats de cette cinquième vague sont observés sur le champ des quatre régimes de retraite de base interrogés en 2021, soit un champ élargi par rapport à 2017, puisque la CPRPF participe pour la première fois à l'enquête. D'une manière générale, les résultats varient très peu entre le champ comprenant la CNAV, le SRE et la CNRACL, et celui comprenant la CNAV, le SRE, la CNRACL et la CPRPF. En effet, les assurés de la CPRPF ne représentent que 0,5 % du champ total de l'enquête.

1. Par facilité de langage, l'année 2021 est retenue pour les résultats de l'enquête collectée cette année-là, quand bien même les départs à la retraite ont eu lieu entre juillet 2019 et juin 2020. De même, l'année 2017 est retenue pour qualifier la quatrième vague de l'enquête portant sur les personnes parties à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016, etc.

Tableau 1 Âge de départ à la retraite : souhaits et situation réelle des nouveaux retraités

	Personnes ayant liquidé un droit				
	au régime général			dans l'ensemble des régimes de l'enquête	
	entre juillet 2008 et juin 2009	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2019 et juin 2020	entre juillet 2015 et juin 2016	entre juillet 2019 et juin 2020
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 3 mois	62 ans	62 ans et 7 mois	62 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans
Retraités partis (en %) :					
dès que possible	77	73	74	72	73
plus tard	23	27	26	28	27
Retraités partis (en %) :					
à l'âge souhaité	65	60	65	61	65
plus tôt	22	19	17	18	17
plus tard	13	21	18	21	18
Retraités ayant cessé de travailler[1] (en %) :					
par décision	nd	nd	71	70	72
par contrainte	nd	nd	22	25	21
les deux, ou ne sait pas	nd	nd	7	5	7

nd : non disponible.
1. Entre les enquêtes 2017 et 2021, la formulation de la question a été modifiée. En 2017, pour répondre à la question « D'une manière générale, diriez-vous de votre fin d'activité qu'il s'agit plutôt d'une décision de votre part ou plutôt d'une contrainte ? », la personne devait choisir parmi les modalités « Vous avez décidé de cesser de travailler » ou « Vous avez été contraint de cesser de travailler ». En 2021, pour répondre à la question « Quand vous avez arrêté de travailler, était-ce plutôt une décision de votre part ou plutôt une contrainte ? », elles devaient choisir parmi les modalités « Plutôt une décision » ou « Plutôt une contrainte ». Les personnes considérant que cela relevait autant d'une décision que d'une contrainte étaient classées en « Ne sait pas ».
Champ > Nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique (et de la CPRPF pour l'enquête 2021) résidant en France.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2010, 2014, 2017 et 2021.

quelques années leur salaire. Les motifs professionnels peuvent également influer sur la décision de prolonger son activité. Ainsi, 67 % des nouveaux retraités expliquent entre autres le fait d'avoir prolongé leur activité par l'intérêt qu'ils portaient à leur emploi ou par des conditions de travail satisfaisantes. Comme en 2017, les autres motifs professionnels sont plus rarement évoqués : 29 % des retraités interrogés déclarent avoir prolongé leur activité pour finir un projet ou une mission en cours, et seulement 23 % l'ont fait dans l'attente d'une promotion. Par ailleurs, 46 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que le plus tôt possible ne se sentaient pas prêts à devenir retraités. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfant à charge) demeurent toujours marginales dans la décision de continuer à travailler.

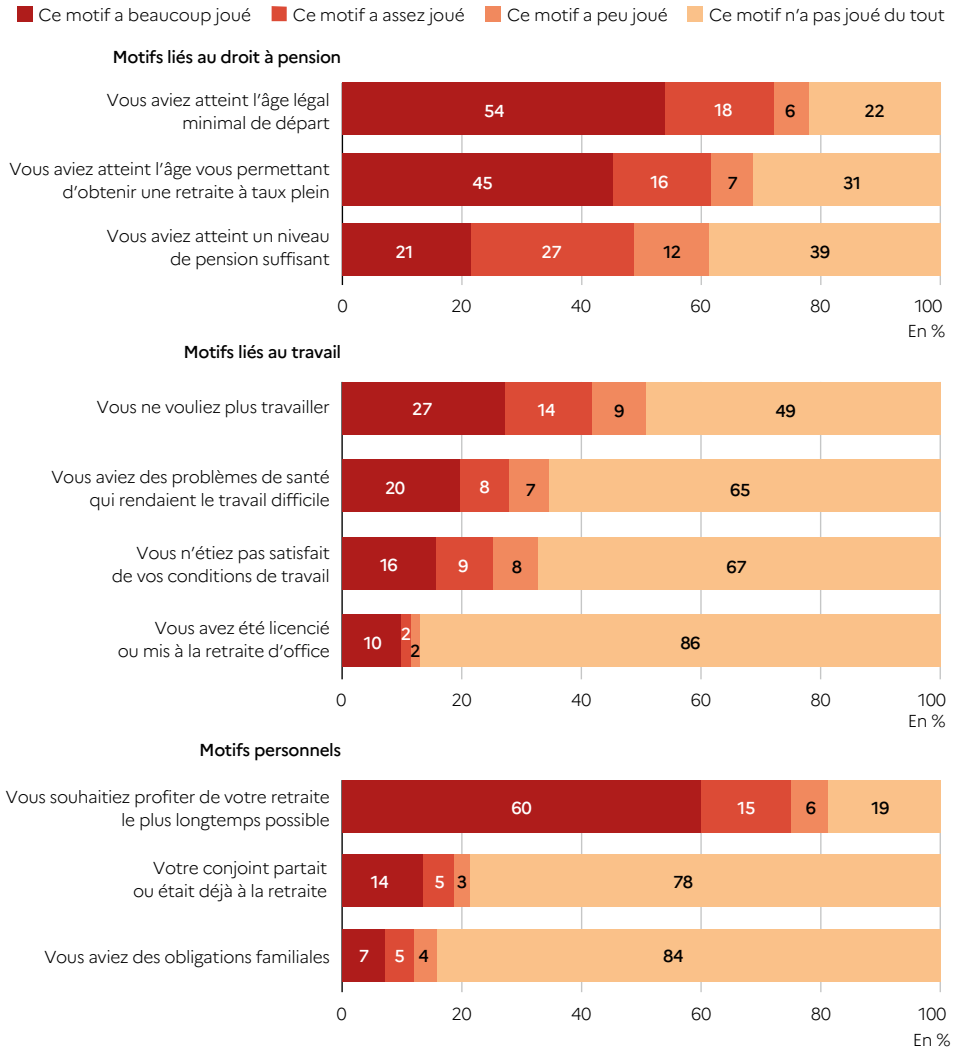
Les nouveaux retraités de la fonction publique ou des régimes spéciaux sont, en proportion, plus nombreux que ceux du secteur privé à citer le fait d'avoir prolongé leur activité pour des raisons financières. Parmi les retraités du secteur privé, l'intérêt pour l'emploi exercé reste le critère le plus fréquemment mis en avant. Cette différence peut en partie s'expliquer par les règles de calcul du montant de la pension de retraite : dans les régimes de la fonction publique et à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (CPRPF), la pension dépend directement du

salaire perçu les six derniers mois, tandis qu'au régime général, il s'agit du salaire moyen des 25 meilleures années. La prolongation de carrière dans la fonction publique et les régimes spéciaux peut donc potentiellement avoir un impact plus marqué sur le montant de la retraite que dans le secteur privé.

Des dispositifs de retraite encore largement méconnus

Les nouveaux retraités sont 76 % à être satisfaits du niveau d'information dont ils ont bénéficié sur leurs droits à la retraite : 27 % estiment avoir été très bien informés, et 49 % plutôt bien. Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort

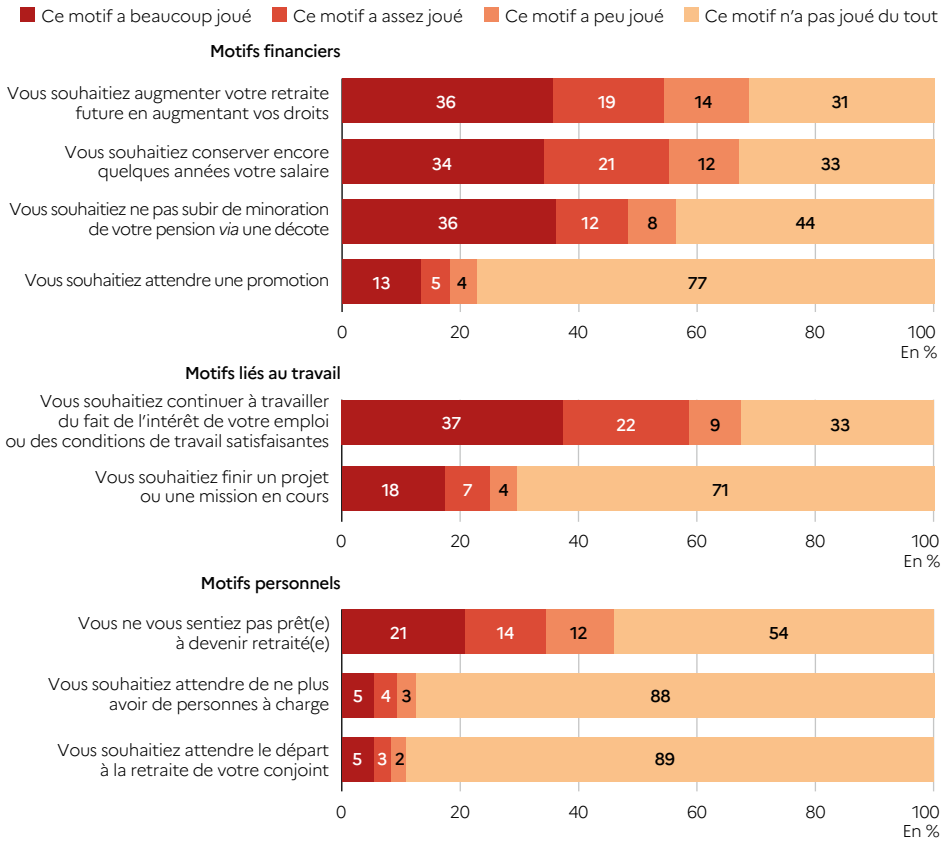
Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



Lecture > En 2021, 54 % des nouveaux retraités ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge minimum légal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 6 % qu'il a peu joué, et 22 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins et sont partis à la retraite entre juillet 2019 et juin 2020.
Sources > DREES, COR, DSS, CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CDC, CPRPF, enquête Motivations de départ à la retraite 2021.

de l'enquête précédente. Les nouveaux retraités sont également interrogés à chaque enquête sur leur connaissance de certains dispositifs de départ à la retraite *(graphique 3)*. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les mieux connus : 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond, comme en 2017. La décote et la surcote sont en revanche beaucoup moins connues : 45 % des personnes interrogées déclarent savoir à quoi correspond la surcote, et 39 % indiquent savoir ce qu'est la décote. Ces proportions sont stables par rapport à 2017. Pour ce qui concerne les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite, 50 % des retraités interrogés disent savoir ce qu'est le cumul emploi-retraite (cette proportion est en baisse de 9 points par rapport à 2017), et seulement 32 % connaissent le dispositif de la retraite progressive. Comme lors de la vague précédente de l'enquête, plus de la moitié des personnes interrogées ignorent ce qu'est le minimum contributif ou garanti. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque

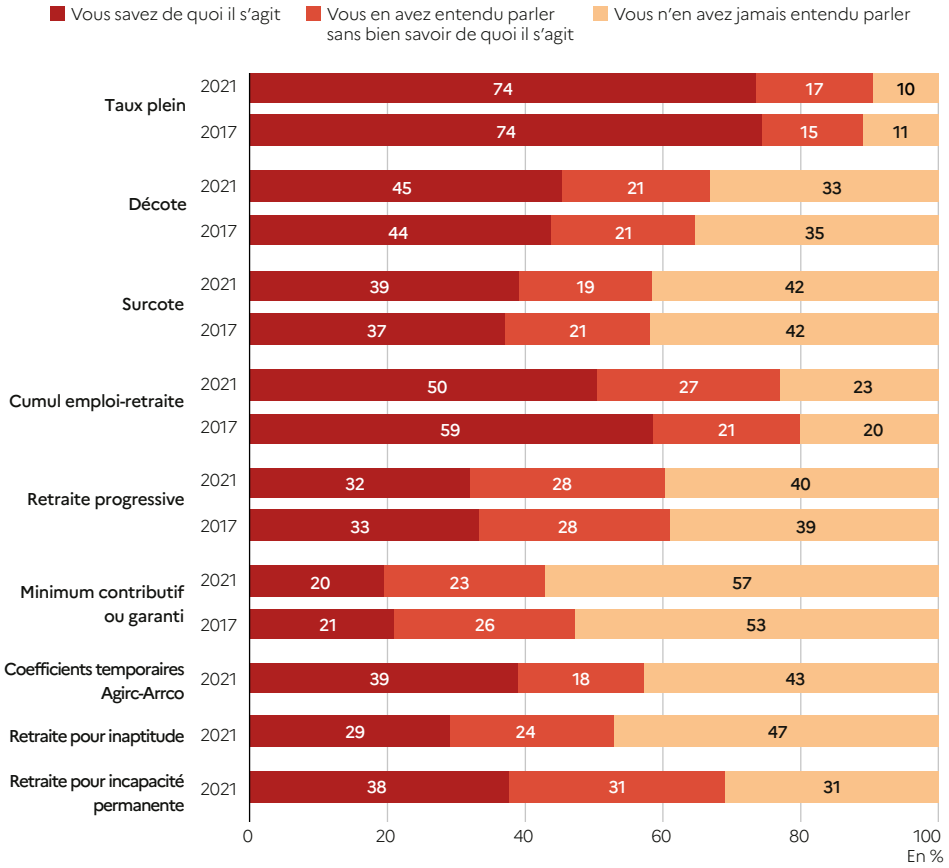
Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité des retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible



Lecture > En 2021, 36 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible ont répondu que le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 19 % qu'il a assez joué, 14 % qu'il a peu joué et 31 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités qui étaient en activité au moment de leur départ et qui ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard, résidant en France, et partis à la retraite entre juillet 2019 et juin 2020.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquête Motivations de départ à la retraite 2021.

année depuis 2013, à un nouveau retraité sur cinq environ, d'accroître le montant de sa pension (voir fiche 8). Les dispositifs de retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente sont également méconnus. Seuls 29 % des nouveaux retraités déclarent savoir à quoi correspond la retraite pour inaptitude au travail, et 47 % n'en ont jamais entendu parler. La retraite pour incapacité permanente est légèrement mieux connue : 38 % des personnes interrogées disent savoir de quoi il s'agit. Enfin, près de la moitié (43 %) des personnes potentiellement concernées[2] par le dispositif des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco n'en ont jamais entendu parler. ■

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs de retraite



Note > La retraite progressive n'est mentionnée qu'aux nouveaux retraités du régime général. De nouveaux dispositifs ont été intégrés en 2021 dans l'enquête : coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, retraite au taux plein pour inaptitude, retraite pour incapacité permanente.
Lecture > En 2021, 74 % des nouveaux retraités déclarent savoir ce qu'est le taux plein, 17 % en ont entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit, et 10 % n'en ont jamais entendu parler.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France, partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou entre juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021). Pour la connaissance des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, le champ est restreint aux seules personnes potentiellement concernées par le dispositif.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

2. Les assurés « potentiellement concernés » par le dispositif renvoient aux personnes ayant liquidé un droit direct au régime général pendant la période de référence de l'enquête, et qui sont nées en 1957 ou après (voir fiche 14).

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les motivations de départ à la retraite et la connaissance des dispositifs par caractéristique disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Arnaud, F., Ferret, A.** (2021, décembre). Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ. DREES, *Études et Résultats*, 1216.
> **Aubert, P.** (2016, juin). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et société*, 73, p. 157-173.
> **Couhin, J., Da Silva, J.** (2022, mai). Départ à la retraite avec la durée d'assurance à partir de l'âge légal : analyse selon le niveau de diplôme. CNAV, *Études 2022-032*.
> **Ferret, A.** (2022, juin). Méthodologie de l'enquête Motivations de départ à la retraite (cinquième vague) - Dossier méthodologique. DREES, *DREES Méthodes*, 1.
> **Grondin, A.** (2023, novembre). Plus de la moitié des personnes parties à la retraite entre juillet 2019 et juin 2020 avaient mal anticipé leur montant de pension. DREES, *Études et Résultats*, 1285.
> **Masson, L., Nortier-Riborby, F., Solard, G.** (2017, décembre). Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ. DREES, *Études et Résultats*, 1043.
> **Masson, L., Solard, G.** (2017, décembre). Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé. DREES, *Études et Résultats*, 1042.

Les transitions entre l'emploi et la retraite

20 La situation des assurés en fin de carrière

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente de plus de 25 points entre les générations nées en 1942 et en 1958. *A contrario*, celle des individus absents du marché du travail ou au chômage à cet âge diminue entre ces générations. En moyenne, lorsqu'ils sont partis à la retraite, les assurés nés en 1950 ont changé deux fois de situation vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 67 ans (y compris leur passage à la retraite). Passer directement de l'emploi à la retraite est la situation la plus courante : près de sept nouveaux retraités sur dix sont dans ce cas. Après 50 ans, quatre personnes sur dix connaissent toutefois au moins une année où leur situation principale est le non-emploi.

De plus en plus de personnes en emploi à 59 ans

Au fil des générations, les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué *(encadré 1* et *graphique 1)*. Parmi les générations nées entre 1942 et 1958[1], de plus en plus de personnes occupent un emploi à l'âge de 59 ans, c'est-à-dire juste avant l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite (AOD) qui était en vigueur jusqu'à la réforme de 2010 (pour les générations nées en 1950 ou avant). Ainsi, un peu moins de la moitié des femmes et des hommes nés en 1942 étaient en emploi à 59 ans, contre près des trois quarts au sein de la génération 1958 (72 % des femmes et 73 % des hommes).

Les situations autres que l'emploi – absence du marché du travail, chômage, préretraite ou bien encore retraite – diminuent globalement à l'âge de 59 ans entre ces générations. De même, le taux de femmes absentes du marché du travail[2] diminue sensiblement (-8 points) entre ces deux générations. La fréquence du chômage baisse également : 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 étaient principalement au chômage pendant l'année de leurs 59 ans, contre 7 % de celles et ceux nés en 1958. Enfin, la part des hommes en préretraite baisse progressivement à partir de la génération 1942. Elle passe de 13 % parmi les hommes nés cette année-là, à seulement 3 % parmi ceux nés en 1946. À partir des générations nées en 1950, elle devient quasi nulle. Cette diminution est à mettre en lien avec la fin des dispositifs de préretraite publique[3].

La part des retraités à 59 ans suit des évolutions différentes entre générations. Elle augmente parmi celles nées entre 1946 et 1950, en raison notamment du dispositif de départ anticipé[4] pour carrière longue (voir fiche 14). Elle diminue ensuite nettement entre les générations 1950 et 1958 – de 7 points pour les femmes et de 16 points pour les hommes. Plusieurs raisons expliquent cette diminution. Tout d'abord, les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue se sont durcies en 2009. Ensuite, l'AOD a été relevé de 60 à 62 ans (progressivement entre les générations nées en 1951 et en 1955). Par un mécanisme « d'effet horizon[5] », ce relèvement participe en effet à une évolution favorable de la situation sur le marché du travail à 59 ans et, en même temps, à une baisse de la part des retraités à cet âge au fil des générations.

---

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31 décembre 2017. La génération 1958 est donc la dernière pour laquelle la situation à 59 ans est observable.
2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans ainsi que celles totalement absentes de l'emploi ou de tout dispositif public à partir de 50 ans sont exclues du champ de l'analyse (*encadré 1*).
3. La préretraite publique est un dispositif permettant une cessation d'activité avant la liquidation des droits à la retraite.
4. La retraite anticipée (pour carrière longue ou pour les catégories actives, par exemple) permet une liquidation des droits plus précoce que dans le droit commun. Il s'agit donc d'un dispositif différent de celui de la préretraite publique.
5. Aubert, P. (2012). « L'effet horizon » : de quoi parle-t-on ? DREES, *Revue française des affaires sociales*, 2012-4, p. 41-51.

Encadré 1 L'analyse des trajectoires de fin de carrière : champ et définition

Le champ ne comprend pas les personnes sorties précocement du marché du travail et des dispositifs publics

Après 50 ans, une partie des affiliés aux divers régimes de retraite français ne sont plus ni en emploi ni présents dans aucun des dispositifs sociaux validant des trimestres pour la retraite (chômage, maladie, invalidité, préretraite, etc.). Il s'agit notamment de personnes qui ne résident plus en France (dont la fin de carrière se déroule donc dans un autre pays) et d'assurés qui se sont retirés très précocement du marché du travail (certaines personnes sont retraitées dès 50 ans) ou qui n'y ont jamais participé (parents au foyer, personnes handicapées, etc.). Pour l'ensemble de ces assurés, la notion de trajectoire de fin de carrière a peu de sens ; ils ne sont donc pas inclus dans le champ de l'analyse menée dans cette fiche. Entre les générations nées en 1942 et en 1958, la part des femmes absentes de l'emploi, des dispositifs sociaux ou retraitées dès 50 ans a continûment diminué, en raison d'une participation accrue de ces dernières au marché du travail : 26 % parmi la génération 1942, 23 % parmi la génération 1946, 20 % parmi la génération 1950, 18 % parmi la génération 1954 et 17 % parmi la génération 1958. Parmi les hommes, cette part décroît essentiellement entre la génération née en 1942 (21 %) et celle née en 1950 (13 %), en raison notamment du baby-boom. Ce phénomène se traduit en effet par une nette diminution de la part des personnes nées à l'étranger parmi les assurés.

Définition des situations principales annuelles

Afin d'analyser les trajectoires individuelles de fin de carrière, une situation principale annuelle vis-à-vis du marché du travail est définie, pour chaque personne, de l'année des 50 ans à l'année 2017 (dernière année disponible de l'EIC 2017). Cette situation est déterminée à partir des validations de trimestres dans les régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation des droits dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps[1]. Cependant, si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2017 mais en a liquidé dans un autre, c'est cette date de liquidation qui est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non retraitée.

Après avoir déterminé l'année de départ à la retraite, la procédure est la suivante :

> l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme la « retraite » (même si cette dernière a travaillé une majeure partie de l'année et qu'elle liquide ses droits en fin d'année) ;

> les années précédant celle de la retraite (et les années à partir de 50 ans pour les personnes non retraitées au 31 décembre 2017) :

– si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique l'année considérée, sa situation principale correspond à « préretraite » ;

– si la personne a validé des trimestres l'année considérée, selon la nature et le nombre de trimestres validés, sa situation est classée dans la catégorie « en emploi », « assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) », « chômage » ou « maladie ou invalidité », le motif retenu dépendant du plus grand nombre de trimestres validés et la priorité étant donnée, en cas d'égalité, aux trimestres d'emploi, puis d'AVPF, puis de chômage et enfin de maladie ou d'invalidité ;

– si la personne n'a validé aucun trimestre l'année considérée, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de France Travail.

> les années succédant à celle de la retraite :

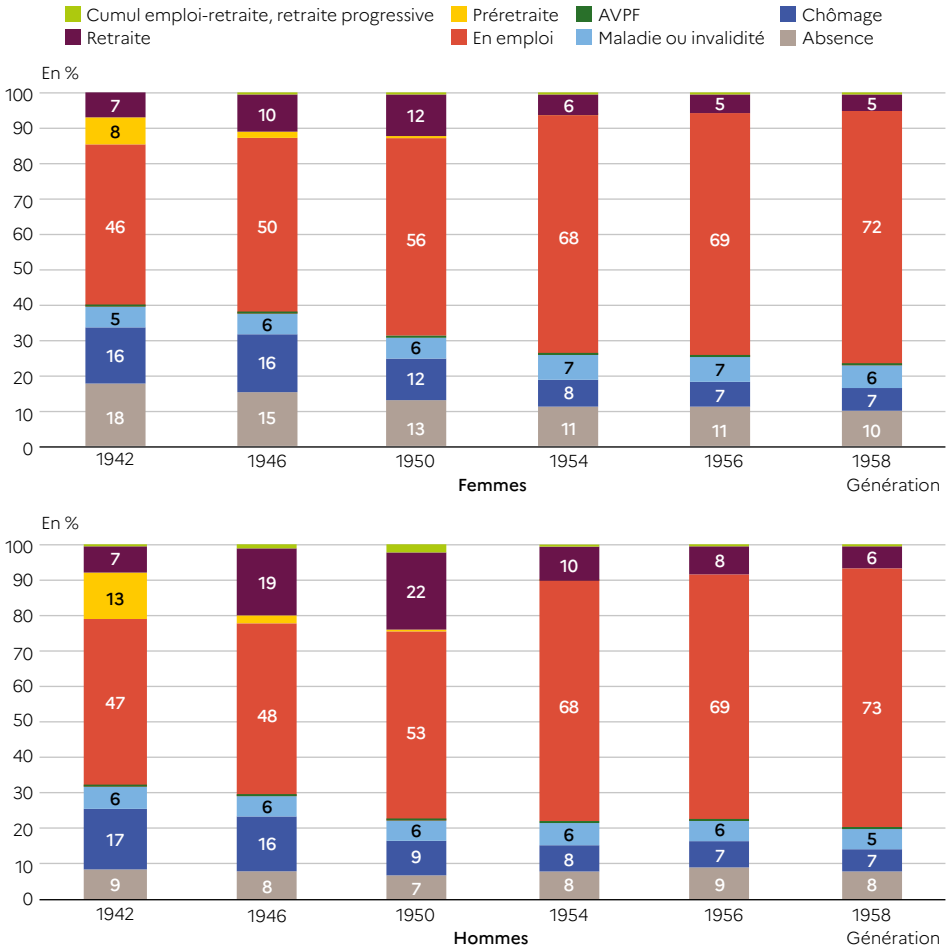
– si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre de l'AVPF, du chômage ou encore de la maladie ou de l'invalidité, alors sa situation principale est qualifiée de « cumul emploi-retraite, retraite progressive », cette appellation ne prenant pas en compte les situations de cumul, durant une même année civile, entre la retraite et un autre dispositif public (chômage, etc.), qui sont très rares dans les faits ;

– si la personne ne bénéficie pas des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, sa situation principale est « retraite ». •••

••• Huit situations principales annuelles sont ainsi retenues en fin de carrière : « en emploi », « AVPF », « chômage », « maladie ou invalidité », « préretraite », « retraite », « cumul emploi-retraite, retraite progressive », « absent ». La situation « absent » correspond à une définition différente de celle d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT) : il s'agit d'années où la personne ne cotise ni ne valide aucun trimestre dans aucune des caisses de retraite participant à l'EIC, tout en n'ayant pas encore atteint l'année de la retraite. Concrètement, l'assuré peut avoir cotisé à l'étranger ou dans l'un des régimes de base non couverts par l'EIC l'année considérée. De même, les situations « en emploi » et « chômage » ne sont pas définies selon les normes conventionnelles du BIT.

1. Quelques variantes à ces règles ont été appliquées, dans le cas d'un polyaffilié dont l'un des régimes relève de la fonction publique ou est un régime spécial.

Graphique 1 Situation principale d'activité à 59 ans, par sexe



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).
Lecture > À 59 ans, 50 % des femmes nées en 1946 sont en emploi, contre 72 % des femmes de la génération née en 1958.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950, 1954 ou 1958 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2013 pour la génération née en 1942, EIC 2017 pour les autres générations.

À cet égard, il convient de ne pas seulement comparer les générations à l'âge donné de 59 ans. Il est également pertinent de mettre en regard la situation des assurés l'année précédant l'AOD, soit 59 ans pour les générations nées en 1950 ou avant, et 61 ans pour les plus récentes. Par exemple, au sein de la génération 1956, la part des retraités à 61 ans s'élève à 22 % parmi les femmes et à 37 % parmi les hommes, soit une augmentation respective de 17 et 29 points par rapport à l'observation à 59 ans de la même génération, et de 10 et 15 points par rapport à la situation à 59 ans de la génération 1950. L'augmentation, entre les générations 1950 et 1956, de la part des personnes retraitées l'année précédant l'AOD est notamment liée à un nouvel assouplissement, en 2012, des conditions de départ anticipé pour carrière longue.

68 % des retraités nés en 1950 étaient en emploi juste avant leur retraite

Plus des deux tiers (68 %) des retraités nés en 1950 étaient en emploi l'année précédant leur départ à la retraite : 63 % des femmes et 72 % des hommes de cette génération *(tableau 1)*. Cette part a augmenté par rapport à la génération 1942[6], notamment parmi les hommes, car les personnes nées cette année-là bénéficiaient encore des dispositifs publics de préretraite. De fait, 8 % des femmes et 14 % des hommes nés en 1942 étaient en préretraite juste avant de liquider leurs droits, contre respectivement moins de 1 % et 1 % de celles et ceux nés en 1950.

Les femmes sont plus souvent concernées par une période d'inactivité (maladie, assurance vieillesse des parents aux foyers [AVPF] ou absence du marché du travail hors chômage) juste avant la retraite : 22 % des femmes de la génération 1950 contre 15 % des hommes.

Enfin, parmi les assurés nés en 1950, près d'une personne sur huit était au chômage juste avant de partir à la retraite. Les retraités nés en 1950 résidant en France étaient alors plus souvent en emploi que ceux résidant à l'étranger : 68 % contre 42 %. À l'inverse, ces derniers étaient plus souvent au chômage ou inactifs juste avant la retraite, une partie d'entre eux ayant sans doute quitté la France avant de liquider leurs droits.

Un chômage plus fréquent avec l'âge

L'analyse de la seule situation à 59 ans ou juste avant la retraite masque une diversité des trajectoires de fin de carrière. Certaines personnes changent en effet de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans, parfois même à plusieurs reprises *(encadré 1)*. Ainsi, dans cette tranche d'âge, la trajectoire composée uniquement d'années d'emploi avant le passage à la retraite ne concerne que 55 % des femmes et 65 % des hommes nés en 1950 *(tableau 2)*.

Une partie des assurés traversent aussi, après 50 ans, des périodes de non-emploi couvertes par des dispositifs publics de chômage, d'invalidité ou de maladie. L'année de leurs 50 ans, 2 % des femmes et des hommes de la génération 1950 ont ainsi validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 5 % des femmes et 4 % des hommes une majorité de trimestres au titre du chômage *(graphique 2)*. La part des personnes ayant majoritairement validé des trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité augmente légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales ensuite, en raison du départ fréquent à la retraite de cette population dès l'AOD (60 ans pour la génération 1950), notamment au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude.

À l'approche de l'âge de 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : au sein de la génération 1950, c'est le cas de 8 % des femmes et de 6 % des hommes à 55 ans, contre 12 % des femmes et 9 % des hommes à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 % à 3 % des femmes et des hommes nés en 1950 y sont confrontés chaque année. La succession, entre 50 et 67 ans, d'une période d'emploi et d'une période de chômage avant le départ à la retraite concerne ainsi 7 % des femmes et 6 % des hommes de cette génération *(tableau 2)*.

6. La part des retraités en emploi l'année précédant leur départ à la retraite ne peut être observée que pour des générations qui sont déjà entièrement parties à la retraite et ne peut donc pas être calculée pour des générations plus récentes.

Tableau 1 Situation principale d'activité au cours de l'année précédant la liquidation des droits à la retraite, pour les générations nées en 1942, 1946 et 1950

En %

		En emploi	Préretraite	Maladie ou invalidité	Chômage	Absence[1]	Total
Génération 1942	Femmes	47	8	6	19	20	100
	Hommes	49	14	6	20	10	100
	Ensemble	**48**	**11**	**6**	**19**	**15**	**100**
Génération 1946	Femmes	55	2	7	19	18	100
	Hommes	62	4	6	19	9	100
	Ensemble	**59**	**3**	**6**	**19**	**13**	**100**
Génération 1950	Femmes	63	<1	7	14	15	100
	Hommes	72	1	7	12	9	100
	Ensemble	**68**	**<1**	**7**	**13**	**12**	**100**
	Retraités résidant en France[2]	68	<1	7	13	12	100
	Retraités résidant à l'étranger[2]	42	<1	15	7	36	100
	Départ avant 60 ans (exclus)	95	1	1	2	2	100
	Départ à 60 ans	56	1	14	19	11	100
	Départ entre 61 et 64 ans	80	<1	2	10	8	100
	Départ à 65 ans	43	<1	<1	20	37	100
	Départ après 65 ans (exclus)	75	<1	1	3	20	100
	Ayant travaillé après 50 ans	71	1	5	13	11	100
	N'ayant pas travaillé après 50 ans	0	0	43	24	33	100

1. Du fait d'effectifs très faibles, les situations « assurance vieillesse des parents au foyer » sont comptabilisées avec les situations « Absence ».
2. Il s'agit de la résidence au moment de l'enquête.
Lecture > 63 % des femmes nées en 1950 étaient principalement en emploi au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, contre 72 % des hommes de la même génération.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946 ou 1950, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2013 pour la générationnée en 1942, EIC 2017 pour les générations nées en 1946 et en 1950.

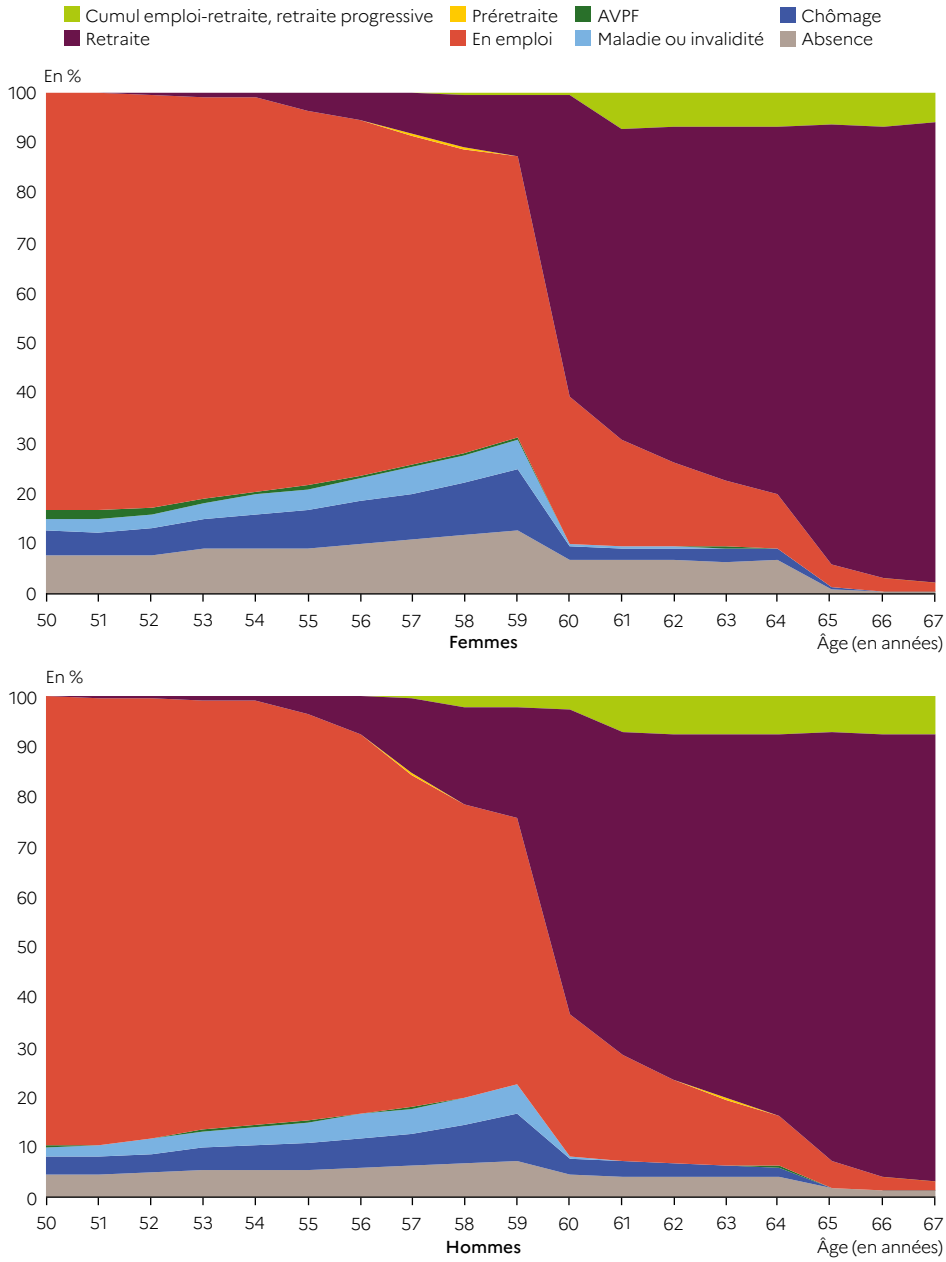
Tableau 2 Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans, pour la génération née en 1950

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Trajectoires sans années de non-emploi[1]	**55**	**65**	**60**
Passage direct de l'emploi à la retraite	54	63	59
Emploi, puis préretraite, puis retraite	<1	<1	<1
Personnes continûment en emploi, pas encore retraitées à 67 ans[2]	1	1	1
Trajectoires avec années de non-emploi[1]	**45**	**35**	**40**
Trajectoire avec une seule période de non-emploi, intercalée entre l'emploi et la retraite	**10**	**9**	**9**
Emploi, puis chômage, puis retraite	7	6	7
Emploi, puis maladie ou invalidité, puis retraite	3	3	3
Autres trajectoires, avec période(s) de non-emploi	**35**	**26**	**31**
Ensemble	**100**	**100**	**100**

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : « absence », « maladie ou invalidité », « chômage » ou « assurance vieillesse des parents au foyer ». Toutefois, les trajectoires sans années de non-emploi peuvent contenir des périodes infra-annuelles de non-emploi.
2. D'autres trajectoires sans années de non-emploi sont possibles à la marge.
Champ > Personnes nées en 1950, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2017.

Graphique 2 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération née en 1950



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).
Lecture > À 50 ans, 83 % des femmes nées en 1950 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 5 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 2 % perçoivent l'AVPF. Au même âge, 90 % des hommes de la même génération occupent un emploi.
Champ > Personnes nées en 1950, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2017.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 13 % des femmes et 5 % à 7 % des hommes nés en 1950[7] sont à la fois absents du marché du travail et de tous les dispositifs publics[8]. Ces personnes ne sont ni en retraite ni en préretraite publique, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et ne sont pas en situation de chômage non indemnisé (c'est-à-dire inscrites à France Travail). La part de ces « absents » n'est plus que de 7 % parmi les femmes et de 4 % parmi les hommes à 60 ans (AOD). Elle chute à 1 % des femmes et à 2 % des hommes à 65 ans (âge d'annulation de la décote de la génération 1950) *[graphique 2]*.

6 % à 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 6 % à 8 % des assurés nés en 1950 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à la retraite, pendant toute ou partie de l'année. Il peut s'agir d'une activité relevant d'un autre régime ou d'un cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, par exemple[9]. Ces assurés peuvent aussi bénéficier du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de leur pension de retraite tout en poursuivant une activité à temps partiel[10].

Entre 50 et 67 ans, en moyenne deux transitions de situation sur le marché du travail

Les personnes nées en 1950 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions de situation entre 50 et 67 ans, y compris le passage à la retraite *(tableau 3)*. 49 % des femmes et 57 % des hommes nés en 1950 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre ces deux âges : 95 % d'entre eux passent de l'emploi à la retraite, 3 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite, 1 % du chômage à la retraite. Ces parts s'élèvent à 57 % des femmes et 67 % des hommes si l'on exclut, durant la période de retraite, les transitions entre retraite sans activité et cumul emploi-retraite.

Les personnes ayant connu deux transitions, dont le départ à la retraite, occupaient majoritairement un emploi, puis ont traversé des périodes de chômage (30 % d'entre elles), d'absence du marché du travail (19 %), de maladie ou d'invalidité (13 %) ou de préretraite (2 %) avant de partir à la retraite. De plus, 20 % des doubles transitions comprennent au moins un cumul d'un emploi avec la retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas de triples transitions, 54 % des personnes concernées ont cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives. Parmi elles, 89 % ont connu une phase d'emploi suivie d'une phase de retraite, puis d'un cumul emploi-retraite avant d'être à nouveau en retraite sans activité. Dans une moindre mesure, il peut s'agir d'une phase d'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %), d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (8 %), d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (6 %) ou d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %). Au total, 40 % des assurés nés en 1950 ont connu, entre 50 et 67 ans, une année où leur situation principale sur le marché du travail était hors de l'emploi et hors de la retraite ou de la préretraite *(tableau 2* et *encadré 2)*. Les femmes (45 %) sont plus souvent exposées à ce type de situation que les hommes (35 %). ■

7. Dans le champ des personnes ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à un régime de retraite, hors absents et retraités dès 50 ans.
8. Certaines personnes peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.
9. Une part infime de ces trimestres concerne un cumul de la retraite avec des trimestres au titre de la maladie, de l'invalidité, de l'AVPF, du chômage, etc. Ces cas très rares correspondent pour partie à des anomalies dans la base de données utilisée.
10. Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont étudiés plus en détail dans les fiches 21 et 22 de cet ouvrage.

Tableau 3 Nombre de transitions entre situations principales de 50 à 67 ans, pour la génération née en 1950

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1	49	57	53	57	67	62
2	22	16	19	23	17	20
3	17	16	17	11	8	9
4	6	5	5	5	4	5
5	4	3	3	2	2	2
6 ou plus	3	3	3	2	2	2
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Nombre moyen de transitions	**2,0**	**1,9**	**2,0**	**1,8**	**1,6**	**1,7**

Champ > Personnes nées en 1950, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans
Source > DREES, EIC 2017.

Encadré 2 Les personnes n'étant ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite (NERP) après 50 ans

La sortie d'activité en fin de carrière n'étant pas un processus linéaire pour de nombreux assurés sociaux, une partie substantielle d'entre eux transitent, après 50 ans, par des situations où ils ne sont « ni en emploi ni à la retraite ou en préretraite » (seniors dits « NERP »). Ces situations sont diverses, et le chômage n'en représente qu'une partie – minoritaire – parmi d'autres. En 2023, seuls 16,9 % des personnes NERP âgées de 59 ans sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). L'existence de situations hors de l'emploi et hors de la retraite aux alentours de 55-60 ans peut amener à craindre le développement de poches de pauvreté dans lesquelles se retrouveraient des seniors, qui, tout en ne pouvant pas encore bénéficier d'une pension de retraite, ne parviendraient plus à retrouver un emploi et auraient épuisé leurs droits dans les divers régimes sociaux autres que la retraite.

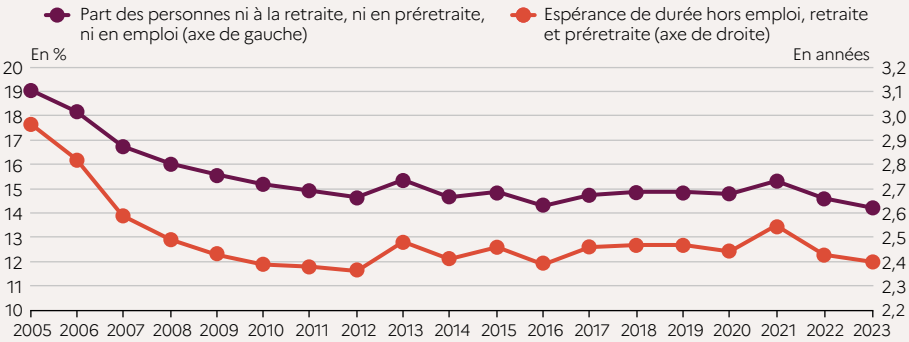
La part des personnes hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans diminue entre 2005 et 2012, de 19 % à 14,6 %, puis reste relativement stable autour de 15 % de 2013 à 2023 *(graphique ci-après)*. L'espérance de durée passée hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans est de 2,4 années en 2023. Elle est stable par rapport à 2022. Elle est par ailleurs nettement plus faible pour les personnes qui n'ont pas d'incapacité que pour celles qui se déclarent limitées dans les activités que les gens font habituellement.

Les revenus disponibles des ménages dont une personne est considérée comme NERP peuvent provenir de plusieurs sources *(tableau ci-après)*. Environ 29 % de ces revenus sont des revenus individuels de la personne NERP (60 % des personnes dans cette situation en percevant), 45 % correspondent aux revenus du conjoint (dans 51 % des cas), 27 % sont issus d'autres revenus initiaux du ménage[1] (dans 81 % des cas), 14 % proviennent des prestations sociales (86 % des ménages concernés en bénéficient) et 15 % sont déduits du fait des impôts directs (89 % en paient).

Dans le détail, 26 % des personnes NERP ont perçu un revenu d'activité dans l'année[2], 27 % ont perçu des prestations au titre du chômage, 31 % ont touché une pension d'invalidité ou de retraite[3], 28 % ont bénéficié du RSA ou de la prime d'activité (à l'échelle du ménage), et 21 % de l'allocation adulte handicapé (à l'échelle du ménage). •••

1. Les autres revenus initiaux du ménage comprennent les revenus individuels des membres du ménage autres que la personne NERP et son conjoint, ainsi que les revenus du patrimoine, les rentes viagères, les pensions alimentaires reçues et versées et les autres revenus non individualisables.
2. La situation NERP s'apprécie lors d'une semaine de référence du dernier trimestre de l'année. Ainsi, une personne peut être hors de l'emploi lors de cette semaine alors même qu'elle a travaillé plus tôt ou plus tard dans l'année.
3. Une personne NERP peut percevoir une pension de retraite pour deux raisons : si elle est partie à la retraite après la semaine de référence ayant déterminé son statut NERP ; ou si la pension en question est une pension d'invalidité de la fonction publique, celle-ci étant assimilée à une pension de retraite dans les données fiscales.

Évolution de la part des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite (NERP) parmi les 53-69 ans, et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > Les notions de retraite et de préretraite ont changé dans le questionnaire de l'enquête à partir de 2013. Une rupture de série a donc eu lieu entre 2012 et 2013. L'âge de 53 ans est retenu comme seuil, car la question sur la situation de retraite n'est posée qu'à partir de cet âge. En 2021, conformément au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales (IESS), une refonte de l'enquête a eu lieu et les données des millésimes 2014 à 2020 ont été rétropolées. L'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans est calculée en additionnant les parts, par âge fin, de personnes dans cette situation. Elle équivaut à la durée passée en moyenne hors de l'emploi, de la retraite ou de la préretraite par une génération fictive qui aurait, tout au long de son existence, les mêmes caractéristiques vis-à-vis du marché du travail que celles observées à chaque âge au cours de l'année considérée. Contrairement aux illustrations tirées de l'EIC, les personnes totalement absentes de l'emploi et des dispositifs publics après 50 ans sont ici inclues dans le champ d'analyse (dès lors qu'elles résident en France).
Lecture > En 2023, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 14,2 % de cette tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et de la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,4 ans.
Champ > Ensemble des individus résidant en France métropolitaine, âgés de 53 à 69 ans lors de la semaine de référence.
Source > Insee, EEC 2005 à 2023 ; calculs DREES.

Décomposition du revenu des ménages des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite (NERP) entre 53 et 69 ans

En %

Catégorie de revenu	Composantes du revenu disponible	Part des personnes concernées
Revenus individuels de la personne	**29**	**60**
Revenus d'activité	10	26
Allocations chômage ou de préretraite	7	27
Pensions de retraite ou d'invalidité	11	31
Revenus individuels du conjoint	**45**	**51**
Autres revenus initiaux du ménage	**27**	**81**
Prestations sociales du ménage	**14**	**86**
RSA ou prime d'activité	4	28
Allocation adulte handicapé	5	21
Autres prestations sociales non contributives	5	86
Impôts directs du ménage	**-15**	**89**
Revenu disponible du ménage	**100**	**100**

Note > Les autres revenus initiaux du ménage comprennent les revenus individuels des membres du ménage autre que la personne NERP et son conjoint, ainsi que les revenus du patrimoine, les rentes viagères, les pensions alimentaires reçues et versées et les autres revenus non individualisables. Les autres prestations sociales comprennent les allocations logement, les prestations familiales, le minimum vieillesse et les autres prestations sociales non contributives. Les impôts directs comprennent l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation, la constribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).
Lecture > Les revenus individuels (revenus d'activité, allocations chômage ou de préretraite, pensions de retraite ou d'invalidité) des personnes NERP entre 53 et 69 ans représentent en moyenne 29 % de leur revenu disponible. 60 % de ces personnes en perçoivent.
Champ > France métropolitaine, personnes NERP entre 53 et 69 ans au quatrième trimestre 2022, vivant en logement ordinaire.
Source > Insee-DGFiP-CNAV-CNAF-MSA, ERFS 2022.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
> **Beck, S., Vidalenc, J.** (2018, juillet). L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée. Insee, *Insee Focus*, 119.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. Réunion du Conseil du 30 mars 2016 (document 5 : La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. Séance du 18 juin 2008 (document 14 : Les trajectoires de fin de carrière).
> **Dares.** Les seniors et le marché du travail. Tableau de bord trimestriel. Dernières mises à jour sur le site https://dares.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Données.
> **D'Isanto, A., Hananel, J., Musiedlak, Y.** (2018, septembre). Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté. DREES, *Études et Résultats*, 1079.
> **Letroublon, C.** (2017, août). Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? Dares, *Dares Analyses*, 50.
> **Marioni, P., Merlier, R.** (2016, mai). Les cessations anticipées d'activité en 2014. Dares, *Dares Résultats*, 24.
> **Mette, C.** (2013, mars). Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944. CNAV, *Cahiers de la CNAV*, 6.
> **Minni, C.** (2016, décembre). Emploi et chômage des seniors en 2015. Dares, *Dares Résultats*, 73.
> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.
> **Salembier, L.** (2015, mai). Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans. DREES, *Études et Résultats*, 917.

21 Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs donnant la possibilité de cumuler pension de retraite et activité. Instaurée en 1988, la retraite progressive est applicable dès deux ans avant l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite. Le cumul emploi-retraite existe pour sa part depuis 1945, mais ses conditions d'exercice ont été modifiées plusieurs fois, notamment par les réformes de 2003, de 2014 et de 2023. En 2023, 606 000 assurés cumulent une pension de retraite et une activité. Parmi eux, les assurés en retraite progressive représentent 28 000 personnes à la fin de l'année.

En 2023, selon l'enquête Emploi en continu de l'Insee (voir fiche 22), 606 000 personnes résidant en France déclarent cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité[1] (en moyenne sur l'année), dont 43 % de femmes *(tableau 1)*. Le nombre d'individus dans ce cas a fortement augmenté depuis 2018. Cette année-là, 466 000 personnes étaient en effet concernées.

Le champ d'application de la retraite progressive a été élargi en 2023

La retraite progressive facilite la transition vers la retraite en donnant la possibilité de cumuler le revenu d'une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de sa pension de retraite. Les personnes qui adhèrent à ce dispositif continuent de cotiser afin d'augmenter le futur montant de leur retraite. Jusqu'en 2023, seuls les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique y étaient éligibles. En vertu de la réforme de 2023, les non-salariés non agricoles (indépendants et professions libérales), les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux, qui étaient exclus du dispositif, ont également la possibilité d'y accéder à compter du 1er septembre 2023. Instaurée par la loi du 5 janvier 1988[2], la retraite progressive a connu plusieurs évolutions, notamment en ce qui concerne ses conditions d'accès (âge et nombre de trimestres) *[encadré 1]*.

Depuis la réforme de 2014, la retraite progressive est accessible deux ans avant l'âge légal d'ouverture des droits (AOD). Elle est ainsi ouverte dès 60 ans pour les générations dont l'AOD est de 62 ans, puis de manière progressive jusqu'à 62 ans pour les générations suivantes, la réforme de 2023 relevant graduellement l'AOD à 64 ans (voir tableau 1 de la fiche 14). En plus de cette condition d'âge, les personnes voulant en bénéficier doivent avoir validé une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres[3] et réduire leur temps de travail (pour les salariés), leurs revenus (pour les indépendants) ou la taille de leur exploitation (pour les exploitants agricoles). Le montant de la pension de retraite progressive est alors égal à une proportion du montant de la pension totale, équivalente à la réduction du temps de travail. Par exemple, avec la retraite progressive, une personne qui travaille à 80 % perçoit 20 % de sa pension de retraite. Le passage à la retraite progressive entraîne la liquidation des droits à la retraite dans tous les régimes où celle-ci s'applique ainsi que dans certains régimes complémentaires. Chacun des régimes verse alors la même fraction de pension à l'assuré. Au moment de la cessation totale de l'activité, le montant de

1. Ce chiffre inclut le cumul emploi-retraite et la retraite progressive, car celle-ci ne peut pas être distinguée du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi en continu de l'Insee (voir fiche 22).
2. La retraite progressive est prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023.
3. Avant le 1er janvier 2015, les trimestres dans les régimes spéciaux n'étaient pas retenus dans la condition de durée.

la pension de retraite est calculé selon la réglementation en vigueur, sous réserve que l'assuré ait atteint l'AOD. Ce nouveau calcul intègre les droits acquis pendant la période de retraite progressive[4].

Fin 2023, au régime général, sept bénéficiaires de la retraite progressive sur dix sont des femmes

Fin 2023, un peu moins de 28 000 personnes ont recours à la retraite progressive *(tableau 2)*.

Tableau 1 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite, de 2014 à 2023

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)[1, 2]	Part parmi les retraités (en %)[1, 2]	Proportion de femmes (en %)[1, 2]
2014	456,2	3,3	47
2015	462,5	3,4	44
2016	452,3	3,2	47
2017	450,4	3,2	49
2018	466,3	3,3	47
2019	501,5	3,4	45
2020	486,6	3,3	43
2021	505,5	3,6	47
2022	542,7	3,8	42
2023	606,2	4,2	43

1. Y compris retraite progressive.
2. À la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du Bureau international du travail, à partir de laquelle un cumulant est défini, a été modifiée en 2021. Ceci entraîne une hausse du niveau d'emploi, notamment chez les femmes et les seniors. Les données de l'enquête Emploi en continu (EEC) ont été rétropolées de 2014 à 2020.

Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte) et vivants au 31 décembre de l'année, hors retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).

Source > Insee, EEC 2014 à 2023 ; calculs DREES.

Encadré 1 La retraite progressive avant la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive est instaurée par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. À sa création, elle est accessible dès 60 ans (âge minimum légal de départ à la retraite de l'époque) aux salariés du secteur privé ayant validé 150 trimestres.

La loi du 22 juillet 1993 durcit les conditions d'accès au dispositif en rehaussant la durée d'assurance requise de 150 à 160 trimestres (tout en maintenant l'âge d'accès minimum à 60 ans). À l'inverse, la loi du 21 août 2003 assouplit les critères en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres à partir du 1er juillet 2006. Les assurés pouvaient alors bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein, ce dernier étant fixé à l'époque entre 160 et 166 trimestres selon les générations.

Jusqu'à la réforme des retraites de 2014, seuls les assurés ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits[1] pouvaient bénéficier de la retraite progressive.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive procurent de nouveaux droits à la retraite, pris en compte au moment du départ définitif. Ce dispositif était à l'origine conçu pour être limité dans le temps. Il a cependant été prolongé par décrets (en 2008 et en 2009) jusqu'au 31 décembre 2010, avant d'être pérennisé par la réforme des retraites de 2010.

1. Selon l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale, il faut « avoir atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 ».

4. La pension recalculée ne peut pas être inférieure à celle qui a servi de base de calcul à la retraite progressive.

Le nombre de bénéficiaires augmente fortement depuis 2015. Notamment, il a été multiplié par 5,1 au régime général *(graphique 1)*. Ce dispositif demeure cependant très marginal en comparaison du cumul emploi-retraite.

Au régime général, 26 820 personnes (parmi lesquelles 68 % de femmes) bénéficient d'une retraite progressive au 31 décembre 2023, soit une augmentation de plus de 10,7 % par rapport à 2022. Dans ce régime, les bénéficiaires sont en moyenne âgés de 61,9 ans (61,8 ans pour les femmes et 62,2 ans pour les hommes). À la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, 820 personnes (parmi lesquelles 58 % de femmes) ont recours à ce dispositif. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est de 63,9 ans *(tableau 2)*.

Le cumul emploi-retraite a été modifié en 2014 et en 2023

Le cumul emploi-retraite existe depuis la création du système de retraite en 1945[5]. Ce dispositif prévoit la possibilité, pour un retraité, de reprendre une activité rémunérée tout en ayant liquidé sa pension. Les modalités du dispositif ont été modifiées depuis sa création, par la loi du 21 août 2003 et par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 *(encadré 2)*, puis à l'issue de la réforme des retraites de 2014 et de celle de 2023.

Les changements qui résultent de la réforme des retraites de 2014 s'appliquent aux pensions prenant effet à partir du 1er janvier 2015. Notamment, pour les liquidations survenues avant 55 ans, la cessation d'activité n'est plus obligatoire pour accéder au dispositif[6]. Par ailleurs, avant la réforme de 2014, seul un cumul dit « intégral » était possible. Ce dispositif, toujours accessible, l'est à condition soit d'avoir atteint l'AOD et obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, soit d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote[7]. En outre, l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires. La réforme de 2014 introduit également la possibilité d'un cumul plafonné, lorsque les conditions pour bénéficier du cumul intégral ne sont pas remplies. La somme du revenu d'activité et du revenu de remplacement ne doit alors pas dépasser un certain seuil[8]. Dans le cas contraire, la pension de retraite est, depuis le 1er avril 2017, réduite jusqu'à due concurrence. Avant cette date, la retraite était suspendue[9].

Tableau 2 Effectifs de bénéficiaires de la retraite progressive, en 2023

	Effectifs						Part parmi les retraités de l'année ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)		
	Ensemble			Femmes	Hommes	Part des femmes (en %)	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	2015	2022	2023	2023			2023			2023		
Régime général	5 210	24 240	26 820	18 260	8 570	68	4,0	5,2	2,7	61,9	61,8	62,2
MSA salariés	540	780	820	480	350	58	1,9	2,8	1,4	63,9	63,4	64,6
Ensemble	**5 750**	**25 020**	**27 650**	**18 730**	**8 920**	**68**	**3,9**	**5,1**	**2,6**	**62,0**	**61,8**	**62,3**

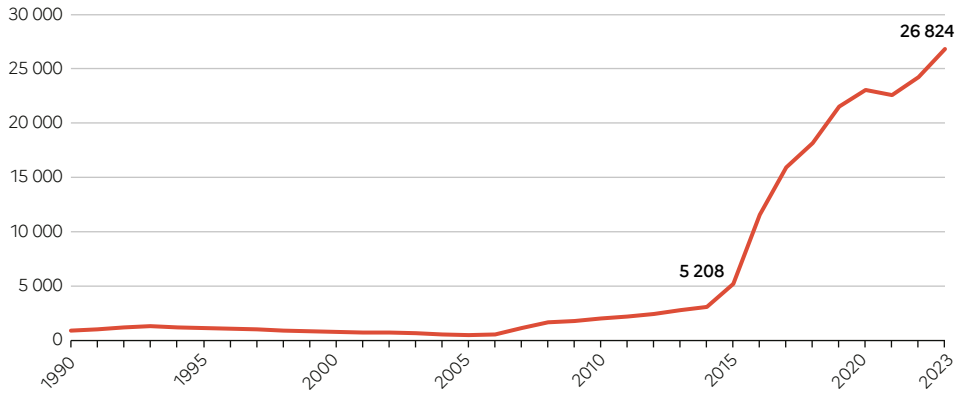
Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2023, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année et percevant un droit direct, hors versement forfaitaire unique.
Source > DREES, EACR.

5. Le cumul emploi-retraite est prévu à l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale.
6. Les élus et certaines activités comme les activités artistiques ne relèvent pas non plus de cette obligation.
7. De ce fait, les pensions liquidées avec une décote ou au taux plein dans le cadre d'un dispositif spécifique sans avoir la durée requise pour le taux plein (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sont exclues du cumul intégral, à l'exception des départs anticipés au titre du Compte professionnel de prévention.
8. Ce seuil correspond soit à la moyenne mensuelle des salaires soumis à CSG du mois de la cessation de l'activité salariée et des deux mois civils précédents, soit à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.
9. Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 met en place l'écrêtement de la pension de retraite des assurés en situation de cumul emploi-retraite en cas de dépassement du plafond de revenus.

Depuis 2014, une harmonisation des règles du cumul emploi-retraite entre régimes

La loi du 20 janvier 2014 clarifie et harmonise les conditions de cumul entre l'emploi et la retraite. Avant cette loi, ces conditions étaient très différentes selon que le régime dans lequel une personne liquidait sa retraite était ou non le même que celui dans lequel elle reprenait une activité. Si un assuré reprenait une activité dans un autre régime que celui ou ceux dans lesquels il avait liquidé ses droits au moment de son départ

Graphique 1 Évolution des effectifs d'assurés en retraite progressive au régime général



Champ > Retraites progressives en cours de paiement, par année.
Source > CNAV, Recueil statistique.

Encadré 2 Les règles du cumul emploi-retraite entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites fixe les règles suivantes en matière de cumul emploi-retraite : quel que soit le régime, il est possible de cumuler intégralement une pension avec une activité, si celle-ci relève d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime est soumis à des règles, qui diffèrent d'un régime à l'autre. Ainsi, au régime général, les bénéficiaires d'une pension de droit direct peuvent cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité relevant du même régime :

> si la reprise d'activité, lorsqu'elle est effectuée auprès du dernier employeur, intervient plus de six mois après la date d'effet de la pension ;

> et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé est inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic, si cette limite est plus avantageuse.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[1] assouplit les modalités de cumul emploi retraite. Tout retraité, quel que soit son régime de retraite, peut ainsi cumuler intégralement ses pensions de retraite avec des revenus d'activité professionnelle (y compris chez son dernier employeur de façon immédiate), dès lors qu'il liquide son droit à pension au taux plein (au titre de la durée ou de l'âge) et qu'il fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Il s'agit du cumul emploi-retraite dit « libéralisé » ou « intégral ».

Si le retraité ne remplit pas toutes les conditions nécessaires au cumul intégral, il peut alors cumuler ses revenus d'activité avec sa retraite, mais sous certaines conditions et dans une certaine limite.

1. Article 88 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

à la retraite (cumul interrégimes), il pouvait continuer à valider de nouveaux droits. En revanche, s'il reprenait une activité dans le même régime (cumul intrarégime), il ne le pouvait pas.
La loi du 20 janvier 2014 harmonise les traitements entre les cumuls interrégimes et intrarégime. À partir de cette date et jusqu'au 1er septembre 2023, la reprise d'activité ne générait plus aucun droit à retraite, même si cette activité relevait d'un régime auquel le retraité n'avait jamais été affilié. La pension de retraite n'était ainsi pas liquidée de nouveau après la fin du cumul emploi-retraite. Ce dispositif ne permettait donc pas d'augmenter les droits acquis par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations). Il s'agissait d'une différence essentielle avec la retraite progressive.

La réforme de 2023 réintroduit la possibilité d'acquérir de nouveaux droits à la retraite au titre du cumul

La réforme des retraites de 2023 modifie à nouveau le dispositif de cumul emploi-retraite, en donnant la possibilité à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits à la retraite *via* le dispositif, dans le cadre d'un cumul intégral[10]. ■

Pour en savoir plus

> **Berteau-Rapin, C.** (2018, juin). Qui part en retraite progressive aujourd'hui ? CNAV, *Cadr'@ge*, 37.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mars). Séance du 30 mars 2016 (document 8 : Statistiques sur la retraite progressive).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).

10. Article 26 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

22 Le profil des assurés cumulant emploi et retraite

En 2023, selon l'enquête Emploi en continu de l'Insee, 606 000 personnes âgées de 55 ans ou plus résidant en France déclarent exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite, soit 4,2 % des retraités. Parmi eux, 43 % sont cadres ou indépendants. En 2020, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités, 14,0 % des retraités âgés de 67 ans ont cumulé une pension dans leur régime principal avec un emploi au moins une fois depuis leur départ à la retraite. Cette proportion est en baisse de 2,4 points par rapport à 2016.

En 2023, 4,2 % des retraités âgés de 55 ans ou plus cumulent emploi et retraite

Selon l'enquête Emploi en continu de l'Insee *(encadré 1)*, parmi les personnes âgées de 55 ans ou plus résidant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), 606 000 déclarent cumuler une activité professionnelle avec une pension de retraite en 2023[1] (voir fiche 21), contre 456 000 en 2014 *(tableau 1)*. Les retraités en emploi représentent ainsi 3,8 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus vivant en logement ordinaire[2]. Cette proportion est légèrement en hausse par rapport à 2022.En 2023, six retraités cumulant emploi et retraite sur dix (59,4 %) ont 65 ans ou plus. La part des retraités dans cette situation diminue avec l'âge. De fait, si 38,4 % des assurés âgés de 55 à 59 ans cumulent emploi et retraite, c'est le cas de 9,5 % de ceux âgés de 60 à 64 ans, de 6,2 % de ceux ayant entre 65 et 69 ans, et de 1,6 % des retraités âgés de 70 ans ou plus. La diminution concerne aussi bien les femmes (qui représentent 42,7 % des retraités concernés) que les hommes.

Entre 2014 et 2023, parmi les retraités qui cumulent un emploi et une retraite, la part des personnes âgées de 60 à 64 ans diminue, passant de 46,5 % à 31,4 %. Pour les retraités âgés de 60 à 62 ans, cette baisse est en partie due au recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) instaurée par la réforme de 2010, qui conduit les assurés à partir à la retraite plus tard. Pour les retraités âgés de 62 à 64 ans, cette diminution pourrait tenir aux nouvelles règles du dispositif du cumul emploi-retraite définies par la réforme de 2014[3]. Ces nouvelles règles pourraient en effet avoir conduit certains assurés, à partir de cette date, à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans ce dispositif. Les personnes âgées de 62 à 64 ans représentent ainsi 21,5 % des retraités en cumul emploi-retraite en 2022, contre 32 % en 2014. Relativement à la population entière, la part des personnes de 55 ans ou plus en situation de cumul emploi-retraite augmente entre 2014 et 2023 (de 2,2 % à 2,6 %). Cette hausse est portée par les personnes de 65 ans ou plus.

---

1. Il s'agit d'une estimation moyenne. Ces effectifs comprennent à la fois les personnes en cumul emploi-retraite proprement dit et celles en retraite progressive, les deux situations n'étant pas distinguées dans l'Enquête Emploi de l'Insee. Les personnes en retraite progressive restent toutefois peu nombreuses.

2. Soit 14,2 millions de personnes résidant en logement ordinaire en France (hors Mayotte) dont l'âge est compris entre 55 et 89 ans et déclarant percevoir une pension de retraite. Les différences de champ entre cette fiche et la vue d'ensemble expliquent l'écart du nombre de retraités : dans la vue d'ensemble, les effectifs de retraités correspondent à l'ensemble des personnes percevant un droit à retraite d'un régime obligatoire français, peu importe l'âge et le lieu de résidence.

3. Pour bénéficier du cumul emploi-retraite libéralisé (voir encadré 2 de la fiche 21), la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 impose d'avoir liquidé toutes ses pensions de retraite obligatoires de base et complémentaires en France et à l'étranger. Or, dans certains régimes, l'AOD est plus élevé que l'âge de « droit commun » prévu à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale (entre 60 et 62 ans selon la génération). Dans cette situation, l'exigence de liquidation dans tous les régimes est levée par la circulaire. Par ailleurs, avec l'article 20 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 et le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017, les règles de cumul emploi-retraite plafonné ont évolué. En cas de dépassement du plafond de ressources autorisé, la ou les pensions sont réduites à compter du 1er avril 2017 à due concurrence dudit plafond. Ce mécanisme d'écrêtement des pensions est prévu par l'article L. 161-22, alinéa 3, du Code de la Sécurité sociale.

Encadré 1 La mesure du cumul emploi-retraite

À partir de l'enquête Emploi en continu (EEC) de l'Insee

L'enquête Emploi en continu (EEC), réalisée par l'Insee, est menée trimestriellement auprès des ménages résidant sur le territoire français (métropole et DROM depuis 2014, hors Mayotte). Le champ couvre toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus habitant dans un logement ordinaire. Les questions posées portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an avant l'enquête et la situation principale mensuelle durant les douze mois précédents. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle constitue la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels que le Bureau international du travail (BIT) les définit.

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui pose dans certains cas des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'EEC depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes âgées de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé et n'en exerçant plus lors de l'enquête. La nouvelle question « Touchez-vous une retraite ? » n'est posée qu'en première et dernière interrogations aux personnes âgées de 53 ans ou plus et n'empêche pas, par sa formulation, l'exercice d'une activité professionnelle, ce qui n'était pas le cas dans le questionnaire précédent. Les données de l'EEC sont ici mobilisées à partir de 2014 pour couvrir le champ de la France (hors Mayotte). Cela évite également le problème de champ lié au changement de questionnaire de 2013.

Afin de repérer les situations de cumul d'un emploi et d'une retraite, la réponse à la question sur le fait d'être retraité est croisée avec celle liée au statut d'activité au sens du BIT, selon lequel les personnes en situation de cumul emploi-retraite sont considérées comme actives occupées. Ce croisement peut recouvrir, dans la pratique, aussi bien les situations de retraite progressive que de cumul emploi-retraite. En toute rigueur, les chiffres présentés dans cette fiche incluent donc également la retraite progressive, en plus du cumul emploi-retraite proprement dit.

En 2021, conformément au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales (IESS), le questionnaire a été refondu et la méthode de pondération modifiée, sans changement majeur sur les aspects de méthodologie, mais avec une modification du protocole de collecte qui propose désormais la réinterrogation par internet. Néanmoins, à la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du BIT à partir de laquelle un cumulant est défini a été modifiée la même année, et une rétropolation des données a été effectuée pour les millésimes 2014 à 2020. Celle-ci a eu pour conséquence d'augmenter le niveau d'emploi, notamment parmi les femmes et parmi les seniors : pour les seniors, cette hausse est significative dans la tranche d'âge 55-64 ans (+1,5 point en moyenne pour les millésimes 2014 à 2020) ; pour les femmes en emploi, elle est légèrement plus prononcée dans la même tranche d'âge (+2 points en moyenne).

À partir de l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR)

Dans l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), le cumul est défini au sein d'un même régime. Les retraités du régime général disposant d'un revenu issu d'une activité non salariée d'exploitant agricole ou relevant des professions libérales et ceux dans la situation inverse ne sont donc pas comptabilisés à partir de cette source statistique. Au régime général et à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL), les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année *n* sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année *n-1* et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année *n* dans le régime. En cas de retard de paiement (solde de salaire pour l'année *n-1* payés en année *n*), les liquidants de l'année *n-1* sont susceptibles d'être considérés à tort comme en emploi en année *n*. Les chiffres présentés surestiment donc légèrement le nombre de véritables retraités cumulant un emploi et une retraite. À la Sécurité sociale des indépendants (SSI), avant son intégration au régime général en 2020, les retraités considérés comme cumulant un emploi et une retraite l'année *n* étaient ceux qui •••

avaient liquidé un droit à pension au plus tard l'année *n-1* et qui avaient dépassé le seuil nécessaire pour valider au moins un trimestre au titre d'une activité exercée l'année *n* dans le régime.

À partir de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR)

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) renseigne, pour chaque régime de retraite, à la fois l'année de liquidation des droits et l'année de dernière cotisation (c'est-à-dire la dernière année où une période d'emploi, un revenu salarial ou d'activité porté au compte sont observés). Il donne donc la possibilité d'identifier les situations de cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime (cumul intrarégime). Si la dernière année cotisée dans le régime est supérieure strictement à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime, l'assuré est identifié comme ayant cumulé un emploi et une retraite. L'EIR 2020 fournit également les données nécessaires pour repérer les cumuls interrégimes parmi les polypensionnés. C'est le cas lorsque la dernière année cotisée dans un régime de base est postérieure à l'année de la liquidation de la pension d'un autre régime de base.

Néanmoins, la dernière année cotisée n'est pas connue pour les régimes de la Mutualité sociale agricole (MSA) et de la Caisse nationale de retraites des collectivités locales (CNRACL), ce qui tend à sous-estimer les situations de cumul. En outre, comme pour l'EACR, les données de l'EIR ne donnent pas la possibilité d'écarter des situations de faux cumuls liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment si des salaires dits portés au compte reportés l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou à des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

À partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) renseigne, pour chaque régime de retraite et pour chaque année où un individu y est affilié, le nombre de trimestres validés au titre de l'emploi, ainsi que les dates de liquidation des retraites de droit direct (entre autres variables). À ce titre, il est donc possible d'identifier, pour une année donnée, des personnes en situation de cumul emploi-retraite, c'est-à-dire liquidant leurs droits à la retraite et validant des trimestres au titre de l'emploi. Ces cas de figure sont étudiés dans la fiche 20 de cet ouvrage, au regard des fins de carrière et des situations principales que vivent les affiliés. Ils ne sont donc pas repris dans cette fiche, les sources évoquées plus haut suffisant à dresser un panorama complet de ces situations.

Une définition du cumul emploi-retraite qui varie selon les sources

Les quatre sources statistiques présentées ci-avant se réfèrent à des visions distinctes du cumul emploi-retraite, ce qui entraîne des différences de mesure du nombre de personnes concernées. L'EEC identifie le cumul à un moment donné (au cours d'une semaine donnée) et exprime les effectifs concernés en moyenne durant toutes les semaines de l'année. Le nombre de retraités en cumul emploi-retraite issu de cette source est donc susceptible d'être inférieur au nombre de personnes qui ont été en situation de cumul au moins une fois dans l'année, si cette situation n'a porté que sur une partie de l'année seulement.

L'EACR et l'EIC d'une part, et l'EIR d'autre part, retiennent en revanche, dans leur définition, le fait d'avoir cumulé sa retraite avec un emploi au moins une fois au cours de l'année civile dans le premier cas, et au moins une fois entre son année de départ à la retraite et l'année atteinte à un âge donné (67 ans dans cette fiche) dans le second. Ces définitions, plus larges, aboutissent donc à un nombre plus élevé de personnes cumulant emploi et retraite.

Au contraire, pour les personnes de moins de 65 ans, la part des cumulants au sein de la population diminue, en particulier pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans (de 5,2 % à 4,5 %).

Près de la moitié des retraités cumulant un emploi et une retraite sont cadres ou indépendants

En 2023, 17,8 % des retraités cumulant un emploi et une retraite exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise, contre 8,4 % de l'ensemble des personnes âgées de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées *(tableau 2)*. Les retraités qui occupent un emploi de salarié cadre représentent quant à eux 24,8 % de l'ensemble des assurés cumulant une activité avec la retraite, contre 22,3 % de l'ensemble des seniors en emploi et non retraités.

La catégorie d'emploi occupé lors du cumul d'un emploi et d'une retraite diffère fortement

en fonction du sexe. Ainsi, 31,2 % des hommes retraités qui ont une activité professionnelle sont cadres ou assimilés, contre 16,2 % des femmes. À l'inverse, plus d'une retraitée sur deux cumulant un emploi avec sa retraite est employée ou ouvrière (49,7 %), contre moins d'un tiers (31,4 %) des hommes dans le même cas.

Plus des deux tiers des emplois occupés dans le cadre d'un cumul avec la retraite le sont à temps partiel. Cette quotité de travail concerne les quatre cinquièmes des femmes et les deux tiers des hommes cumulants *(tableau 3)*. Pour la moitié des femmes et un tiers des hommes exerçant un emploi en même temps que leur retraite, la quotité de travail est inférieure à un mi-temps. À l'inverse, 80,5 % des personnes âgées de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées travaillent à temps plein (sept femmes sur dix et neuf hommes sur dix).

Parmi les salariés âgés de 55 ans ou plus cumulant leur emploi avec une retraite, sept sur dix ont un contrat de travail à durée indéterminée ou sont fonctionnaires (69,2 % des femmes et 69,7 % des hommes), contre plus de neuf sur

Tableau 1 Effectifs de personnes cumulant emploi et retraite, par tranche d'âge, et proportion dans l'ensemble de la population âgée de 55 ans ou plus percevant une retraite, en 2014 et en 2023

	2014[1]					
	Effectifs de cumulants	Part parmi la population entière (en %)	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
De 55 à 59 ans	59 000	1,4	18,6	2,1	12,9	50,1
De 60 à 64 ans, dont :	212 000	5,2	8,3	19,6	46,5	47,8
de 60 à 61 ans	66 000	4,0	9,2	10,8	14,4	51,4
de 62 à 64 ans	146 000	6,0	7,9	30,9	32,0	46,2
De 65 à 69 ans	141 000	3,8	4,2	68,3	30,9	45,1
70 ans ou plus	44 000	0,5	0,6	82,6	9,7	44,7
55 ans ou plus	**456 000**	**2,2**	**3,3**	**10,9**	**100,0**	**47,0**

	2023					
	Effectifs de cumulants	Part parmi la population entière (en %)	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
De 55 à 59 ans	55 000	1,2	38,4	1,6	9,1	44,4
De 60 à 64 ans, dont :	190 000	4,5	9,5	11,7	31,4	44,8
de 60 à 61 ans	60 000	3,5	16,1	6,1	9,9	44,9
de 62 à 64 ans	130 000	5,2	8,0	20,5	21,5	44,7
De 65 à 69 ans	215 000	5,5	6,2	52,7	35,5	44,6
70 ans ou plus	145 000	1,3	1,6	86,4	23,9	36,7
55 ans ou plus	**606 000**	**2,6**	**4,2**	**10,9**	**100,0**	**42,7**

1. À la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du Bureau international du travail, à partir de laquelle un cumulant est défini, a été modifiée en 2021. Cela entraîne une hausse sur le niveau d'emploi, notamment parmi les femmes et parmi les seniors.

Note > L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence. Des données complémentaires sont disponibles sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Lecture > 55 000 personnes âgées de 55 à 59 ans résidant en France (hors Mayotte) déclarent cumuler un emploi avec une pension de retraite en 2023, ce qui représente 38,4 % des retraités âgés de 55 à 59 ans, 1,6 % des personnes en emploi de cette tranche d'âge, et 9,1 % de l'ensemble des personnes cumulant un emploi et une retraite.

Champ > Retraités âgés de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte), vivants au moment de l'enquête.

Sources > Insee, EEC 2014 et 2023, recensements et estimations de population ; calculs DREES.

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite, en 2023

En %

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées
Agriculteurs exploitants	1,6	1,8	4,1	4,3	3,0	3,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	16,1	4,8	19,2	12,2	17,8	8,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,2	18,1	31,2	26,8	24,8	22,3
Professions intermédiaires	16,4	22,3	14,2	20,1	15,2	21,2
Employés	42,3	43,9	9,2	9,6	23,4	27,2
Ouvriers	7,4	9,1	22,2	27,1	15,8	17,9
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Note > Pour les personnes cumulant un emploi et une retraite, la catégorie socioprofessionnelle retenue est celle correspondant à l'activité effectuée dans le cadre du cumul, qui peut être distincte de celle de l'activité exercée avant le départ à la retraite.
Lecture > 3,0 % des personnes cumulant un emploi et une retraite sont agriculteurs exploitants, comme 3,0 % des personnes âgées de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées.
Champ > Personnes âgées de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2023.
Source > Insee, EEC 2023 ; calculs DREES.

Tableau 3 Répartition des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite, selon la durée du temps de travail, en 2023

En %

Temps de travail	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes de 55 ans et plus en emploi et non retraitées
Temps complet	19,2	70,0	35,6	91,4	28,6	80,5
Temps partiel, dont :	80,8	30,0	64,4	8,6	71,4	19,5
plus de 80 %	1,6	3,4	2,3	0,7	2,0	2,1
80 %	5,1	5,9	3,8	1,7	4,3	3,9
entre 50 % et moins de 80 %	10,5	7,9	11,2	2,5	10,9	5,2
50 %	13,1	5,4	14,2	1,9	13,7	3,7
moins d'un mi-temps	50,5	7,4	32,8	1,8	40,4	4,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Lecture > 71,4 % des personnes cumulant un emploi et une retraite travaillent à temps partiel, dont 40,4 % d'entre elles moins d'un mi-temps.
Champ > Personnes âgées de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2023 et percevant ou non une pension de retraite.
Source > Insee, EEC 2023 ; calculs DREES.

dix parmi l'ensemble des personnes âgées de plus de 55 ans en emploi (93,0 % des femmes et 93,9 % des hommes). Par ailleurs, 66,6 % travaillent dans une entreprise privée ou au sein d'une association (61,5 % des femmes et 70,0 % des hommes), de manière comparable à l'ensemble des personnes âgées de 55 ans ou plus en emploi (63,0 % pour l'ensemble, 55,2 % pour les femmes et 72,3 % pour les hommes). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes cumulant emploi et retraite que parmi les hommes (18,1 % contre 2,9 %). Parmi l'ensemble des personnes en activité et âgées de 55 ans ou plus, la part des femmes travaillant auprès des particuliers est de 6,9 %, tandis que celle des hommes est de 0,9 %.

Le cumul dans un même régime est plus fréquent parmi les hommes

L'enquête Emploi en continu de l'Insee ne donne pas la possibilité de connaître les régimes de retraite des personnes cumulant un emploi avec leur retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) identifie, quant à elle, les effectifs de personnes en situation de cumul intrarégime *(encadré 1)*. Au régime général, la part des retraités dans ce cas s'élève à 3,1 % (hors nouveaux retraités de l'année) *[tableau 4]*. Le cumul intrarégime est plus fréquent parmi les non-salariés. En 2023, il concernait ainsi 10,9 % des retraités des régimes de professions libérales.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 2 de la fiche 21), qui a libéralisé les conditions d'accès au dispositif du cumul emploi-retraite, le nombre de retraités en situation de cumul intrarégime ne cesse d'augmenter. La hausse du nombre de personnes dans ce cas parmi celles âgées de 67 ans ou plus (au-delà de l'âge d'annulation de la décote) compense en effet la baisse continue parmi celles ayant moins de 66 ans.

Quel que soit le régime, davantage d'hommes que de femmes sont en cumul emploi-retraite dans le même régime. En effet, si 49 % des assurés ayant recours à ce dispositif au régime général sont des femmes, cette part se réduit à 32 % à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL). Ces proportions sont légèrement inférieures à la part des femmes dans l'ensemble des retraités ou parmi les nouveaux retraités de chaque régime.

Enfin, la proportion de retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime diminue avec l'âge *(graphique 1)*. Située à 8 % autour de 65 ans, elle passe en dessous de 2 % au-delà de 75 ans au régime général.

Tableau 4 Retraités de droit direct cumulant un emploi et une retraite dans un même régime

	Nombre de personnes cumulant une pension de retraite et un revenu d'activité					Part des femmes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime, hors nouveaux retraités de l'année[2] (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)		2023	Femmes	Hommes	Ensemble
	2013	2022	2023	2022-2023	2013-2023		2023		
Régime général[1]	351,1	394,4	425,4	7,9	21,2	49	2,8	3,4	3,1
CNAVPL	nd	37,9	46,8	23,5	nd	32	8,6	12,4	10,9

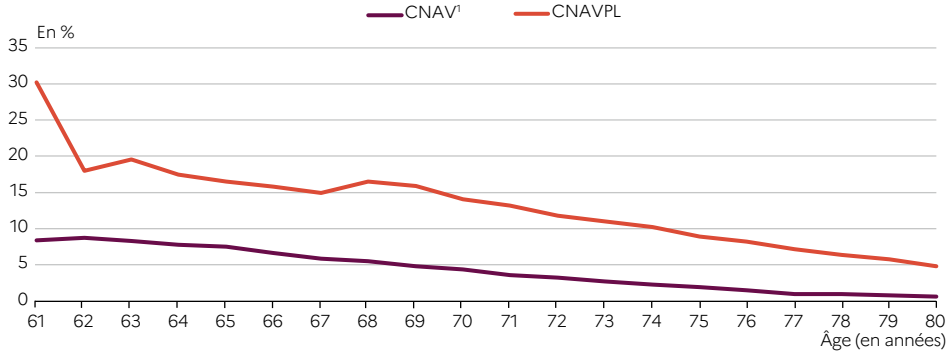
nd : non disponible.
1. Le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020.
2. Les effectifs de retraités du régime, au dénominateur du ratio, sont calculés en retranchant les effectifs liquidant un droit direct au cours de l'année d'observation (année *n*). En effet, ces nouveaux retraités ne peuvent pas, par définition, être considérés comme cumulant un emploi et une retraite. Pour la CNAVPL, le nombre de nouveaux liquidants n'est pas fourni, donc n'a pas été retiré du nombre total de retraités au dénominateur du ratio.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2013, 2022 et 2023.

14,0 % des retraités de la génération 1953 ont cumulé un emploi et une retraite avant 67 ans

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, 14,0 % des retraités de la génération 1953 ont cumulé un emploi et une retraite au sein du même régime ou dans deux régimes différents *(encadré 1)* pendant au moins un an entre l'année qui a suivi la liquidation de leurs droits et l'année de leur soixante-septième anniversaire *(tableau 5)*. Cette proportion était de 16,4 % pour la génération 1950 ayant atteint 66 ans en 2016 (source EIR 2016).

Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal la CNAVPL, 25,1 % ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 4,8 % parmi les retraités des régimes agricoles (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés et non-salariés). Plus de la moitié des assurés d'un régime de

Graphique 1 Part des retraités de droit direct cumulant un emploi et une retraite au sein du même régime, par sexe et par âge, hors nouveaux retraités de l'année, en 2023



1. Le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche, sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année 2023.
Source > DREES, EACR 2023.

Tableau 5 Retraités nés en 1953 ayant cumulé un emploi et une retraite depuis leur départ à la retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	Régime général	Fonction publique[1]	Professions liberales	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble des retraités
Régime général	14,2	12,8	11,1	4,6	**13,4**
Fonction publique[1]	0,1	0,5	0,1	0,1	**0,2**
CNAVPL	0,3	0,3	13,9	0,1	**0,4**
Tous régimes d'emploi confondus	**14,6**	**13,6**	**25,1**	**4,8**	**14,0**

1. FPE, CNRACL et régimes spéciaux.
Note > Si un retraité est en cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents à la fois, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés).
Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime et aussi avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.
Lecture > 12,8 % des retraités de la fonction publique nés en 1953 et ayant liquidé un droit direct en 2019 ou avant (c'est-à-dire à 66 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui a suivi leur départ à la retraite et l'année de leurs 67 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le secteur privé (régime général).
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2019 ou avant, nés en 1953, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

profession libérale cumulant leur retraite avec une activité rémunérée le font en occupant un emploi libéral. Au sein de la MSA, les retraités qui cumulent leur retraite avec un emploi relèvent principalement du régime général (96 %).

Le cumul emploi-retraite des retraités de la fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (fonction publique de l'État [FPE] civils et militaires et Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), les situations de cumul emploi-retraite intrarégime sont quasi inexistantes parmi les retraités de la génération 1953. Il arrive cependant que les anciens fonctionnaires cumulent leur retraite avec un emploi dans le secteur privé. D'après les données de l'EIR 2020, 9 % des retraités de la fonction publique civile de l'État nés en 1953 et ayant liquidé un droit à pension avant 2019 ont cumulé leur pension de la FPE civils avec un emploi *(tableau 6)*. Cette part est un peu plus élevée parmi les retraités de la fonction publique territoriale et hospitalière (16 % à la CNRACL) et parmi les anciens militaires (49 % à la FPE militaires). Parmi les retraités (hors militaires) nés en 1953, 21 % de ceux partis à la retraite avant 60 ans ont cumulé un emploi et une retraite, contre 9 % de ceux partis à la retraite à 60 ans ou après. ■

Tableau 6 Part des retraités des régimes de la FPE et de la CNRACL nés en 1953 ayant cumulé un emploi et une retraite

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE civils	8	11	**9**
FPE militaires[1]	ns	50	**49**
Professions libérales	18	14	**16**
Fonctionnaires civils partis avant 60 ans[2]	23	18	**21**
Fonctionnaires civils partis à 60 ans ou après[2]	8	9	**9**

ns : non significatif.
1. Les effectifs de femmes sont trop restreints à la FPE militaires pour distinguer les résultats.
2. Inclus les retraités de la FPE civils et de la CNRACL.
Lecture > 18 % des femmes pensionnées de la CNRACL nées en 1953 ont cumulé leur pension de retraite avec un emploi au cours d'au moins une année entre leur départ à la retraite et l'année de leurs 67 ans.
Champ > Retraités de droit direct de la FPE et de la CNRACL, nés en 1953, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2019 ou avant et avant 67 ans, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EIR 2020.

Pour en savoir plus

> **Bac, C. *et al.*** (2015, juillet). Éclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Caisses des dépôts et CNAV, *Questions Retraite & Solidarité – Les Études*, 12.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).
> **Dardier, A.** (2021, janvier). Cumul emploi-retraite au régime général : un quart d'emplois familiaux. CNAV, *Cadr'@ge*, 44.
> **Dardier, A.** (2016, janvier). Durée de cumul RG/RSI : une application des modèles de durée. CNAV, *Les Cahiers de la CNAV*, 10.
> **Flamand, L., Gilles, C., Trannoy, A.** (2018, novembre). Qui travaille après 65 ans ? Dans *France, portrait social – édition 2018*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.
> **Musiedlak, Y.** (2017, septembre). Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel. *DREES, Études et Résultats*, 1021.
> **Pla, A.** (2018, décembre). Un médecin libéral sur dix en activité cumule emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1097.

23 Les pensions d'invalidité

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de ne plus pouvoir travailler dans des conditions normales à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.
La pension d'invalidité compense en partie la réduction ou la perte du revenu professionnel. Les personnes qui ne peuvent plus exercer d'activité professionnelle ou qui sont contraintes de la réduire ou d'en changer en raison de la diminution de leur capacité de travail peuvent être reconnues comme invalides par leur régime d'affiliation. Les conditions d'attribution et les règles de calcul de la pension d'invalidité varient selon le régime.

Des règles d'application différentes selon les régimes

Le risque d'invalidité est couvert, d'une part, par les organismes de protection sociale et, d'autre part, par les organismes privés d'assurance. La plupart des régimes de retraite sont compétents en matière d'invalidité, bien que ce ne soit pas le cas du principal d'entre eux, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). En effet, les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général sont servies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Une personne peut percevoir des pensions d'invalidité provenant de plusieurs organismes, même si cette situation est rare. Les dispositifs d'invalidité présentent par ailleurs des disparités importantes selon les régimes.

Dans la plupart d'entre eux (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique de l'État [FPE] civils, de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), de la SNCF et de la RATP), le versement d'une pension d'invalidité est soumis à une condition d'âge, à une condition d'ordre médical et à des conditions d'ordre administratif (affiliation, versement antérieur de cotisations). Ainsi, au régime général, la pension d'invalidité est attribuée aux assurés uniquement jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (AOD).

Si la réforme adoptée en 2023 relève progressivement l'AOD de 62 à 64 ans, elle maintient cependant l'âge de fin de perception de la pension d'invalidité à 62 ans. Au-delà, les assurés perçoivent une pension de retraite. Néanmoins, les bénéficiaires de pensions d'invalidité qui exercent une activité professionnelle[1] ou qui perçoivent une indemnisation au titre du chômage[2] peuvent continuer de bénéficier de leur pension d'invalidité après l'âge minimum légal de départ à la retraite, jusqu'à cessation d'activité ou fin d'indemnisation. Pour être éligible à une pension, l'invalidité doit réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail de l'assuré, empêchant ainsi qu'il ne perçoive un salaire supérieur au tiers de la rémunération standard pour l'emploi qu'il occcupe (condition d'ordre médical). Enfin, l'assuré doit être affilié au régime général depuis douze mois minimum et remplir au moins l'une des deux conditions suivantes : avoir cotisé pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le smic horaire au cours des douze derniers mois, ou avoir travaillé au moins 600 heures[3] au cours des douze derniers mois (condition administrative).

La décision de mise en invalidité est prise par le régime d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime *(encadré 1)*.

---

1. Cette possibilité est prévue à l'article L. 341-16 du Code de la Sécurité sociale. Elle a été créée par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010 (article 67).
2. Article L. 341-17 du Code de la Sécurité sociale, créé par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2017 (article 53).
3. Ce seuil était fixé à 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1er janvier 2015.

Dans les principaux régimes, les invalides sont classés parmi trois catégories selon la proposition de ce dernier :

- la catégorie 1 comprend les invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 2 regroupe les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 3 rassemble les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Le calcul du montant de la pension d'invalidité dépend notamment de la catégorie à laquelle appartient l'assuré *(tableau 1)*. Les pensions d'invalidité sont contributives, au sens où l'éligibilité et le montant de la pension dépendent des revenus d'activité antérieurs.

Au régime général, la pension d'invalidité est calculée comme une fraction du salaire de référence (30 % pour un invalide de catégorie 1, et 50 % pour les autres catégories), ce dernier étant égal au salaire annuel moyen des dix meilleures années de la carrière. En outre, les invalides de catégorie 3 peuvent bénéficier d'une majoration pour aide constante d'une tierce personne (majoration tierce personne), destinée à financer le recours à l'aide d'un tiers pour accomplir les actes de la vie quotidienne. Tous les invalides de catégorie 3 ne la perçoivent pas : si un bénéficiaire est accueilli dans un établissement qui propose déjà ces prestations, il n'a pas besoin d'une aide extérieure et ne perçoit pas cette majoration.

La pension d'invalidité peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical. De même, le classement dans les catégories d'invalidité n'est pas définitif.

Les pensions d'invalidité sont, en général, revalorisées le 1er avril en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'Insee jusqu'à l'avant-dernier mois précédant

Encadré 1 Les prestations en cas d'incapacité d'origine professionnelle

Les pensions d'invalidité sont versées en cas d'incapacité faisant suite à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. En revanche, des dispositifs distincts sont prévus lorsque l'incapacité est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Au régime général, ces derniers peuvent donner lieu à une rente viagère d'incapacité permanente ou, si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, au versement d'une indemnité en capital. Le montant de cette rente dépend à la fois du montant du dernier salaire et du taux d'incapacité permanente. Contrairement aux pensions d'invalidité, le versement des rentes d'incapacité permanente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne s'achève pas au moment de la liquidation des droits à la retraite : ces rentes se cumulent avec les pensions de retraite.

Pour les fonctionnaires, une inaptitude d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'incapacité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions d'invalidité du régime général, au 1er janvier 2025

Catégorie d'invalidité	Part du salaire annuel moyen des dix meilleures années (en %)	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1re catégorie	30	335,29	1 177,50
2e catégorie	50	335,29	1 962,50
3e catégorie	50	335,29	1 962,50
	+ majoration pour tierce personne	+1 266,60	+1 266,60

Source > Législation.

la date de revalorisation. Le 1er avril 2022, les pensions d'invalidité ont été revalorisées de 1,8 %, puis en juillet 2022, de manière exceptionnelle et anticipée, de 4 % comme les pensions de retraite de base et comme d'autres prestations sociales[4]. Le 1er avril 2023, elles ont été revalorisées de 1,6 % puis de 4,6 % au 1er avril 2024. Comme les pensions de retraite, la plupart des pensions d'invalidité sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS et Casa) [voir encadré 2 de la fiche 4]. Elles sont également imposées au barème de l'impôt sur le revenu[5].

Il existe, dans certains régimes, des pensions d'invalidité de veufs ou de veuves (PIVV), dont le conjoint survivant peut bénéficier sous condition. C'est le cas au régime général, si le conjoint de la personne décédée qui était titulaire d'une pension d'invalidité est lui-même invalide et âgé de moins de 55 ans.

Les pensions ou allocations liées à l'invalidité dans la fonction publique et dans certains régimes spéciaux

Dans la fonction publique civile (FPE civils et CNRACL), il existe plusieurs types de pensions ou d'allocations liées à l'invalidité :

- L'allocation temporaire d'invalidité, d'abord accordée pour cinq ans, peut éventuellement être reconduite de manière définitive. Cette allocation est versée dans le cas où l'incapacité permanente du fonctionnaire n'empêche pas la reprise de ses fonctions ou son reclassement dans un autre emploi de la fonction publique.
- La pension civile d'invalidité donne à un fonctionnaire la possibilité, en cas d'inaptitude définitive à exercer tout emploi, d'être radié des cadres et mis à la retraite par anticipation par rapport à l'âge de référence de la retraite[6].
- La retraite anticipée pour invalidité donne la possibilité d'obtenir un départ anticipé à la retraite pour diverses situations d'invalidité non liées à l'exercice des fonctions : parent d'un enfant handicapé, conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi, impossibilité d'exercer une quelconque profession en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable sous réserve d'avoir accompli 15 ans de services, fonctionnaire handicapé à 50 %[7].

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seuls les deux premiers cas correspondent formellement à une pension d'invalidité. Contrairement au régime général, les régimes de la fonction publique civile (FPE civils et CNRACL) prévoient le versement de la pension d'invalidité sans conditions d'âge ni de durée minimale de services. En revanche, la pension est soumise aux conditions d'ordre médical constatées par un médecin agréé et à une condition d'acquisition de droit à retraite au moment où l'invalidité a été contractée. Le montant de la pension d'invalidité est calculé selon les mêmes règles que pour la pension de retraite. En particulier, l'assuré bénéficie du taux plein (75 % du traitement indiciaire de référence) en cas de carrière complète. Pour les personnes dont le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60 %, la pension d'invalidité ne peut être inférieure à 50 % du traitement de base, quelle que soit la durée de service.

Dans la fonction publique militaire de l'État, il existe un régime d'invalidité particulier, distinct de celui de la fonction publique civile de l'État. Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre sont attribuées à l'initiative du ministère des Armées. Elles sont accordées à titre temporaire lorsque les infirmités indemnisées ne sont pas médicalement incurables. Les pensions peuvent être transformées en pensions définitives au bout de trois ans (blessures) ou de neuf ans (maladies).

Les invalides de la SNCF bénéficient d'une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus inaptes à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure.

4. Article 9 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
5. La majoration pour tierce personne n'est toutefois pas imposable.
6. Article L. 24-2 du Code des pensions civiles et militaires.
7. Articles L. 24-1-3, L. 24-1-4 et L. 24-1-5 du Code des pensions civiles et militaires.

Comme dans la fonction publique, cette pension n'est soumise à aucune conditions d'âge ou de durée d'affiliation. Un tel système de pension de réforme existe également à la RATP.
Les personnes exerçant une profession libérale ne disposent pas d'un régime d'invalidité uniforme. Pour elles, les règles d'attribution des pensions d'invalidité diffèrent selon les sections professionnelles.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment régime général, MSA, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'AOD[8]. Depuis le 1er mars 2010, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent toutefois continuer à percevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Depuis le 1er septembre 2017, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité qui exerçaient une activité professionnelle six mois avant l'AOD et qui recherchent un emploi peuvent continuer à la percevoir jusqu'à six mois après[9].
Pour le calcul de la pension de retraite, les assurés reconnus invalides bénéficient du taux plein, quels que soient leur âge de liquidation et leur durée validée. En outre, pour le calcul du coefficient de proratisation, les périodes d'invalidité sont comptabilisées comme durées validées. Les invalides bénéficiant de la majoration pour tierce personne la conservent lors de leur départ à la retraite.
Dans les régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP, les agents reconnus invalides perçoivent une pension de retraite dès leur invalidité reconnue, quel que soit leur âge, si bien qu'il n'y aucune modification quand ils atteignent l'AOD. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes, afin de déterminer un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable à celui des autres régimes *(encadré 2)*. ■

Encadré 2 Les concepts définis par la DREES pour déterminer un champ de pension d'invalidité et de retraite comparable entre les régimes

Afin de définir un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable entre les régimes de la fonction publique, de la SNCF, de la RATP et les autres régimes, des conventions ont été adoptées. Ainsi, seule une partie des pensions d'invalidité versées est retenue dans le champ de l'analyse. Ce champ est appelé « champ de l'invalidité retenu par la DREES » (voir fiche 24). Les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD), puis d'une pension de retraite à partir de cet âge. Cependant, l'AOD n'étant pas toujours connu dans les sources statistiques mobilisées, les conventions suivantes ont été appliquées :

> Dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le modèle ANCETRE, les pensions civiles d'invalidité deviennent des pensions de retraite à partir de l'AOD relatif à la catégorie propre à chaque agent (active, sédentaire ou insalubre). Pour les militaires officiers, les pensions deviennent des pensions de retraite à la limite d'âge (âge auquel ils sont obligés de partir) et, pour les militaires non-officiers, à 50 ans. •••

8. L'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la pension d'invalidité prend fin à l'AOD. La hausse de l'AOD de 62 à 64 ans instaurée par la réforme de 2023 ne s'accompagne toutefois pas d'une hausse de l'âge de fin de perception de la pension d'invalidité. Cet âge demeure fixé à 62 ans par décret.
9. Décret n° 2017-998 du 10 mai 2017 relatif à la conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite.

> Dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), le caractère agrégé des données ne permet pas de tenir compte des situations propres à chaque catégorie d'assurés. Par simplification, toutes les pensions d'invalidité sont donc supposées devenir des pensions de retraite à l'AOD des catégories sédentaires.

> À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité est considéré comme des pensions de retraite, quelle que soit la source. Les pensions de réversion issues d'une pension pour invalidité sont toutes considérées comme des pensions de retraite.

> Les conventions adoptées pour les régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP ont un effet à la fois sur le dénombrement des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et sur celui des retraités présentés dans cet ouvrage.

Pour en savoir plus

> **Aubert, P., Kuhn, L., Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 6.
> **Cour des comptes** (2019, octobre). Les pensions d'invalidité : une modernisation indispensable au service d'un accompagnement renforcé des assurés. Dans *Rapport sur la Sécurité sociale*, chapitre IV.

24 Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Fin 2023, 825 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité de droit direct dans l'un des régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Parmi elles, 101 000 sont de nouveaux bénéficiaires. L'âge moyen de ces nouveaux titulaires dépasse 52 ans dans la plupart des régimes. La part des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct dans la population française croît avec l'âge, atteignant quasiment 9 % à 61 ans. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Il s'échelonne en moyenne de 610 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée, à 2 140 euros pour les plus dépendants. Globalement, les pensions d'invalidité représentent une dépense annualisée de 8,6 milliards d'euros fin 2023.

Près de 825 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct

Au 31 décembre 2023, les régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) comptent 825 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct[1] (voir fiche 23). Parmi eux, 702 500 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général (Caisse nationale d'assurance maladie [CNAM]), 80 500 des régimes de la fonction publique[2] (fonction publique de l'État [FPE] civils ou militaires, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), et 37 300 de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés ou non-salariés *(tableau 1)*. Le nombre de bénéficiaires a diminué de 2,1 % entre fin 2022 et fin 2023, et de 2,5 % au régime général[3]. Cette baisse pourrait en partie provenir de la réforme des pensions d'invalidité de 2022 qui introduit un plafonnement quand elles sont cumulées avec un revenu d'activité[4].

Le nombre de bénéficiaires a augmenté jusqu'en 2019, avant de diminuer ponctuellement en 2020 et en 2021, les nouveaux titulaires étant alors moins nombreux *(graphique 1)*. Cette baisse est possiblement liée à la crise sanitaire liée au Covid-19 et aux confinements, pendant lesquels certains accidents à l'origine de situations d'invalidité ont peut-être moins eu lieu qu'habituellement[5]. Les effectifs ont ensuite augmenté en 2022, pour diminuer en 2023, le nombre d'entrants dans le dispositif redevenant inférieur à celui des sortants (101 200 nouveaux bénéficiaires cette année-là, après 105 000 en 2022) *[tableau 2]*. En 2023, le nombre de nouveaux titulaires est ainsi similaire au niveau constaté en 2020 et 2021. Parmi les nouveaux bénéficiaires, 86 800 relèvent du régime général et 9 400 des régimes de la fonction publique.

Au régime général et à la MSA salariés, sept bénéficiaires de pensions d'invalidité sur dix sont classés en catégorie 2, c'est-à-dire qu'ils sont dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle mais n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne (voir fiche 23). Dans les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux titulaires d'une pension d'invalidité relèvent un peu plus souvent de la catégorie 1 que l'ensemble des bénéficiaires, c'est-à-dire

1. Sans correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
2. Hors bénéficiaires ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sont, dans cet ouvrage, considérés comme pensionnés de retraite et non d'invalidité (voir fiche 23).
3. Le régime général comprend les indépendants de l'ex-Sécurité sociale des indépendants (SSI) depuis 2020.
4. Décret n° 2022-257 du 23 février 2022 relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité.
5. Plus particulièrement en 2020, année pendant laquelle les confinements ont été plus longs qu'en 2021.

qu'ils peuvent exercer une activité rémunérée *(tableau 2)*. Ceci est notamment dû au fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade et qu'une personne initialement en catégorie 1 peut intégrer la catégorie 2 plus tard dans sa vie.

Parmi les personnes âgées de 61 ans, près de 9 % sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité

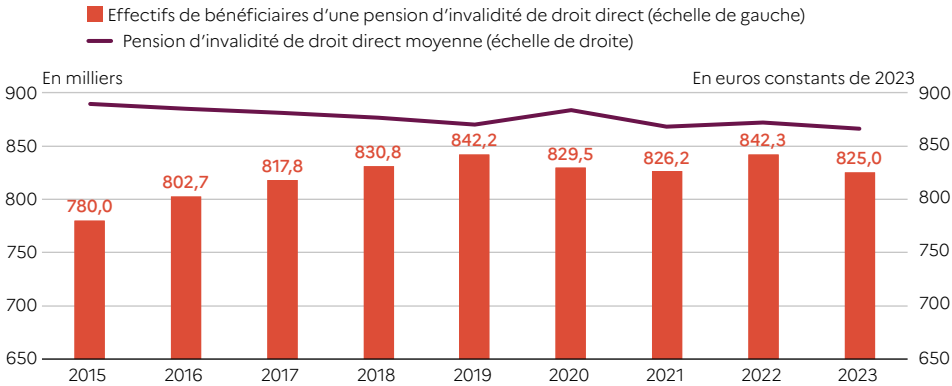
Le nombre de personnes percevant une pension d'invalidité de droit direct augmente avec l'âge. Fin 2023, 9 000 d'entre elles ont 40 ans, 27 200

Tableau 1 Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, fin 2023

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions, y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autre pension d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**825,0**	**53,0**	**56**	**825,1**	**25**	**64**	**1**	**10**	**<1**
Régime général (CNAM)	702,5	53,5	57	702,6	27	71	2	-	<1
MSA salariés	28,5	53,3	46	28,5	30	69	2	-	<1
MSA non-salariés	8,8	56,0	38	8,8	39	59	2	-	-
CNIEG	3,0	51,1	58	3,0	30	68	1	<1	-
FPE civils[1]	14,2	56,1	64	14,2	-	-	-	100	-
FPE militaires[1]	27,8	36,2	17	27,8	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	38,5	55,5	70	38,5	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, EACR 2023.

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité et de la pension moyenne en fin d'année, depuis 2015



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4).
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct, vivants au 31 décembre de chaque année.
Source > DREES, EACR 2015 à 2023.

ont 50 ans et 72 400 ont 60 ans *(graphique 2)*. La part des bénéficiaires dans la population augmente elle aussi avec l'âge, pour atteindre quasiment 9 % parmi les personnes de 61 ans, soit juste avant l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite (AOD). Cette part est faible parmi les personnes âgées de 62 ans, dans la mesure où les pensions d'invalidité sont transformées en pensions de retraite à l'AOD pour les personnes n'exerçant plus d'emploi[6].

La répartition des bénéficiaires d'une pension d'invalidité par catégorie évolue un peu avec l'âge. Ainsi, jusqu'à l'AOD, le nombre de pensionnés relevant de la catégorie 1 diminue au profit de la catégorie 2. En effet, plus les nouveaux bénéficiaires sont âgés, plus ils entrent dans le dispositif en catégorie 2. En outre, certains invalides changent de catégorie en vieillissant, en raison de la dégradation de leur état de santé. En revanche, à partir de l'AOD, le nombre d'invalides classés en catégorie 2 diminue plus rapidement que celui des invalides de la catégorie 1. Ces derniers peuvent exercer un emploi et cumuler la pension d'invalidité avec des revenus professionnels jusqu'à maximum l'âge d'annulation de la décote.

Excepté dans les régimes de la FPE militaires et de la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG), l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2023 est soit proche de 52 ans, soit supérieur. S'il est de 52 ans au régime général, il est plus élevé à la MSA non-salariés (54,2 ans) et dans la fonction publique (55 ans à la CNRACL et 55,4 ans au régime de la FPE civils). Les bénéficiaires militaires sont nettement plus jeunes que dans les autres régimes : les titulaires ont en moyenne 36,2 ans et les nouveaux bénéficiaires 31,6 ans.

Par ailleurs, les personnes invalides sont, à tranche d'âge égale, beaucoup moins nombreuses à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que l'ensemble de la population. À titre d'exemple, fin 2016, 27 % des personnes invalides âgées de 34 à 65 ans

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2023

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions, y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autre pension d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**101,2**	**51,9**	**56**	**101,2**	**34**	**56**	**<1**	**10**	**<1**
Régime général (CNAM)	86,8	52,1	57	86,8	37	62	<1	-	<1
MSA salariés	3,5	51,9	48	3,5	35	64	<1	-	<1
MSA non-salariés	1,0	54,2	38	1,0	46	53	<1	-	-
CNIEG	0,4	49,3	54	0,4	38	62	<1	-	-
FPE civils[1]	1,8	55,4	69	1,8	-	-	-	100	-
FPE militaires[1]	2,4	31,6	20	2,4	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	5,2	55,0	68	5,2	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, EACR 2023.

6. La réforme de 2023 porte progressivement l'AOD de droit commun à 64 ans mais, par dérogation, maintient l'âge de départ (au taux plein) des personnes invalides à 62 ans.

étaient au moins titulaires du baccalauréat, contre 44 % au sein de la population générale de la même classe d'âge.

La part des femmes parmi les invalides correspond à la structure par sexe des régimes

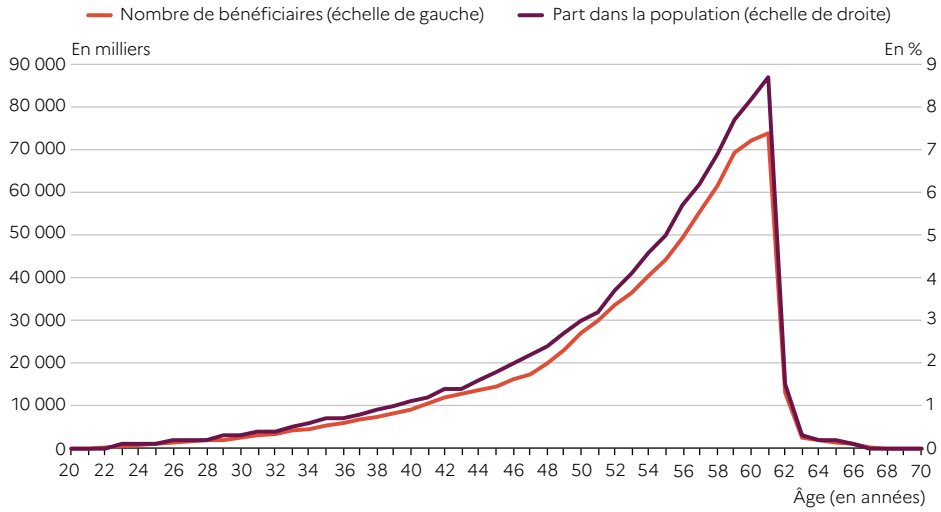
Parmi l'ensemble des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, la part des femmes est très faible dans le régime de la FPE militaires (17 %), tandis qu'elle atteint 64 % dans celui de la FPE civils et 57 % au régime général *(tableau 1)*. Ces proportions sont proches de celles observées parmi les nouveaux retraités de droit direct[7] relevant du régime général ou du régime de la FPE civils (voir fiche 2). À la MSA non-salariés, 40 % des nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite sont des femmes, et ces dernières représentent aussi 38 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Un montant de pension très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité. Pour les bénéficiaires classés en catégorie 3 (invalides dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et ayant besoin d'assistance dans la vie quotidienne), elle indemnise également en partie l'éventuel recours à une aide par le biais de la majoration pour tierce personne (MTP).

Fin 2023, le montant moyen tous régimes des pensions d'invalidité s'élève à 870 euros bruts par mois *(tableau 3)*, soit une hausse de 3,0 % en euros courants par rapport à décembre 2022. Cela représente une diminution de -0,7 % en euros constants compte tenu d'une inflation de +3,7 % en glissement annuel entre fin 2022 et fin 2023. L'évolution de la pension moyenne d'invalidité s'explique en partie par la revalorisation de 1,5 % intervenue entre fin 2022 et fin 2023.

Graphique 2 Nombre et part des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct dans la population, par âge, en 2023



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Pour calculer la part des bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2023, vivants au 31 décembre 2023.
Sources > DREES, EACR 2023 et Insee, estimation de la population (résultats provisoires début 2024).

7. Pour estimer la part des femmes, il est préférable d'examiner les nouveaux bénéficiaires d'une pension plutôt que l'ensemble des retraités, car les mesures sur l'ensemble des retraités reflètent également les différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes. Or, il n'est pas pertinent de la prendre en compte concernant l'invalidité.

La réforme de 2022 relative au cumul d'une pension d'invalidité avec un revenu d'activité (voir *supra*) peut également avoir contribué à l'augmentation du montant moyen perçu.

Au régime général, le montant de la pension d'invalidité dépend, entre autres, de la catégorie dont relève l'assuré en fonction de sa capacité à exercer ou non une activité professionnelle. Le montant mensuel moyen d'une personne relevant de la première catégorie de pension d'invalidité s'établit à 610 euros en moyenne, contre 940 euros et 2 140 euros en moyenne pour les individus relevant respectivement des deuxième et troisième catégories. Les différentes modalités de calcul des pensions d'invalidité expliquent ces disparités (voir fiche 23). Fin 2023, le montant moyen de la pension d'invalidité s'élève à 1 340 euros dans le régime de la FPE civils, et à 540 euros à la MSA non-salariés.

La pension d'invalidité moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes, sauf parmi les militaires. Le montant de la pension dépend en effet, à catégorie d'invalidité donnée, des salaires perçus auparavant. Toutefois, les écarts de pensions d'invalidité entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 5 et 6). La pension d'invalidité moyenne des femmes est en effet inférieure de 19 % à celle des hommes. En comparaison, l'écart de pension de retraite moyenne des nouveaux retraités est d'environ 28 %.

Les pensions d'invalidité représentent 8,6 milliards d'euros par an fin 2023

Les pensions d'invalidité versées par les caisses de retraite et la CNAM représentent 8,6 milliards d'euros fin 2023 en équivalent annualisé[8] *(tableau 4)*. Pour l'essentiel, il s'agit de pensions d'invalidité de droit direct. Le régime général verse 86 % de ces prestations, et les régimes de la fonction publique 9 %. La masse de pensions d'invalidité progresse de 0,8 % en euros courants entre fin 2022 et fin 2023, et baisse de 2,8 % en euros constants (compte tenu de l'inflation constatée). Cette baisse s'explique à la fois par la baisse du nombre de bénéficiaires

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité, fin 2023

En euros

	Pension d'invalidité de droit direct	Écart entre la pension des femmes et celle des hommes, hors pensions de réversion (en %)	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autre pension d'invalidité de droit direct
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**870**	**-19**	**610**	**940**	**2 140**	**820**
Régime général (CNAM)	880	-22	610	950	2 150	-
MSA salariés	770	-11	540	840	1 870	-
MSA non-salariés	540	-3	360	620	1 810	-
CNIEG	2 140	-8	1 280	2 490	4 050	1 360
FPE civils[1]	1 340	-3	-	-	-	1 340
FPE militaires[1]	430	14	-	-	-	430
CNRACL[1]	900	-7	-	-	-	900

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares.

Note > Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personne versés en décembre 2023. Le montant est brut, c'est-à-dire considéré avant application des prélèvements sociaux (CSG, CRDS, etc.).

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct, vivants au 31 décembre 2023.

Source > DREES, EACR 2023.

8. Le chiffre est obtenu selon la convention DREES sur les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux. Il s'agit d'une extrapolation (multiplication par 12) de la masse des droits versés en décembre 2023, tels qu'ils ont été déclarés par les régimes de retraite dans l'EACR.

(-2,1 %) et par celle de la pension moyenne (-0,7 % en euros constants). Les pensions d'invalidité versées aux assurés classés en catégorie 2 (invalides incapables d'exercer une activité professionnelle, mais n'ayant pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne) représentent 70 % des droits (6 milliards d'euros), soit une proportion stable par rapport à 2022.

En complément des pensions d'invalidité versées par les régimes légalement obligatoires, des prestations sont par ailleurs versées aux personnes invalides dans le cadre des garanties invalidité de contrats d'assurance complémentaire (rente ou capital versé pour invalidité, hors garanties souscrites dans le cadre d'emprunts). Elles s'élèvent à 2,9 milliards d'euros en 2023[9]. ■

Tableau 4 Dépenses de pensions d'invalidité, fin 2023 (en équivalent annualisé)

En millions d'euros

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autre pension d'invalidité de droit direct	Total des pensions de droit direct	Pension de réversion	Total
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**1 490**	**5 990**	**310**	**800**	**8 580**	**<10**	**8 590**
Régime général (CNAM)	1 400	5 680	290	-	7 370	<10	**7 380**
MSA salariés	50	200	10	-	260	-	**260**
MSA non-salariés	20	40	<10	-	60	-	**60**
CNIEG	10	60	<10	-	80	-	**80**
FPE civils[1]	-	-	-	230	230	-	**230**
FPE militaires[1]	-	-	-	140	140	-	**140**
CNRACL[1]	-	-	-	420	420	-	**420**

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2023.
Source > DREES, EACR 2023.

Pour en savoir plus

> Les données complètes sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr,rubrique Retraite, Données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite.
> Les données statistiques sur les caractéristiques des invalides sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, Données statistiques sur les caractéristiques des invalides.
> Les données sur les prestations d'invalidité dans le cadre des contrats d'assurance complémentaire sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Système de protection sociale.
> **Aubert, P., Kuhn, L., Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 6.
> **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, janvier). Séance du 27 janvier 2022 : Âge de la retraite (document 10 : Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite).

9. Calculs DREES à partir des données de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution de la Banque de France.

Les allocataires du minimum vieillesse

25 Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité

Créé en 1956, le minimum vieillesse est le plus ancien minimum social. Il vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Depuis 2007, pour les nouveaux bénéficiaires, le système initial d'allocations à deux étages est remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Depuis 1957, les personnes invalides n'ayant pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse disposent quant à elles de l'allocation supplémentaire d'invalidité. Ces prestations non contributives sont financées par la solidarité nationale, *via* le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité. Elles sont essentiellement versées par les caisses de retraite.

Une prestation unique depuis 2007

Depuis sa création en 1956 et jusqu'à fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages composé, d'une part, d'allocations dites « de premier étage » et, d'autre part, d'une prestation chapeau : l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) *[encadré 1* et *schéma 1]*.

En 2004[1], une ordonnance instaure l'allocation de solidarité aux personnes âgées[2] (Aspa). Cette prestation unique s'adresse aux nouveaux bénéficiaires du minimum vieillesse et se substitue aux anciennes allocations, tout en permettant d'atteindre le même niveau de revenu qu'avec ces dernières[3] *(schémas 1 et 2)*.

Depuis l'entrée en vigueur de l'Aspa début 2007, les deux systèmes coexistent. Les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs de l'une des deux allocations qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse : l'ASV ou l'Aspa.

Les conditions d'attribution du minimum vieillesse

L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France[4]. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins. Les personnes reconnues inaptes au travail y sont quant à elles éligibles dès l'âge de 62 ans à partir de la génération née en 1955[5].

L'éligibilité au minimum vieillesse et le montant de la prestation dépendent des ressources de la personne qui en fait la demande et de celles de son éventuel conjoint. Les ressources prises en compte sont les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus du patrimoine[6] et les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources ne sont en revanche pas prises en compte, comme les aides au logement et les prestations familiales.

---

1. Ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 simplifiant le minimum vieillesse, entrée en vigueur à la suite des décrets n° 2007-56 et n° 2007-57 du 12 janvier 2007 simplifiant le minimum vieillesse et modifiant le Code de la Sécurité sociale.
2. L'Aspa fait l'objet des articles L. 815-1 à L. 815-23 du Code de la Sécurité sociale.
3. Depuis le 1er avril 2010, le plafond de revenus permettant d'être éligible à l'Aspa correspond au montant maximum de cette prestation. Avant cette date, pour les personnes seules, le plafond de ressources mensuel était supérieur au montant maximum de l'Aspa (l'écart était de 15 euros par mois début 2010).
4. Articles L. 815-1, R. 111-2 et R. 111-3 du Code de la Sécurité sociale.
5. La réforme des retraites de 2023 a maintenu à 62 ans l'âge minimal de départ des personnes reconnues inaptes, contrairement aux assurés de droit commun pour lesquels il est relevé à 64 ans (voir fiche 21).
6. Article R. 815-25 du Code de la Sécurité sociale : le patrimoine actuel du bénéficiaire (ou celui dont il a fait don à ses descendants au cours des cinq années précédant la demande) est réputé lui procurer des revenus annuels de 3 % du capital.

La notion de couple, qui s'appliquait uniquement aux personnes mariées dans le cadre de l'ASV, est élargie aux couples pacsés ou en concubinage dans le cadre de l'Aspa. Ce changement a un effet sur le calcul des ressources de ces derniers. Si un seul des deux conjoints est bénéficiaire de l'Aspa (quand le second n'y est pas éligible ou n'en fait pas la demande), le montant maximum de l'allocation – fixé en fonction des ressources du couple et du plafond pour les couples – ne peut pas dépasser celui d'une personne seule. Si les deux conjoints sont allocataires, chacun reçoit la moitié de l'allocation destinée au couple.

Le montant du minimum vieillesse

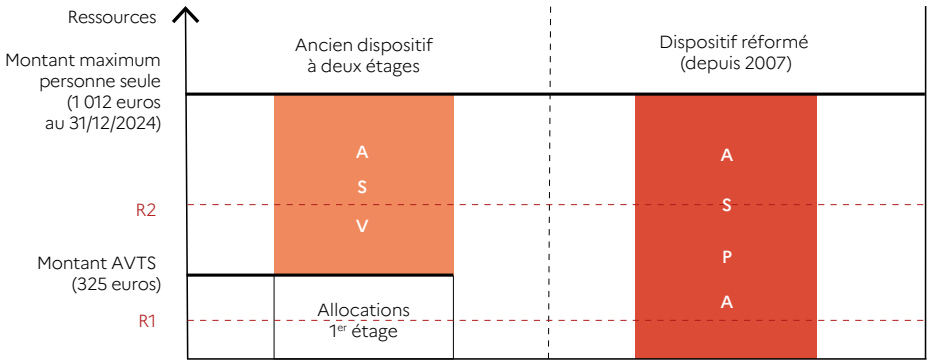
Les allocations du minimum vieillesse sont des prestations sociales différentielles, c'est-à-dire qu'elles complètent le revenu des allocataires pour leur assurer un montant de ressources. Depuis le 1er janvier 2015, il est néanmoins possible de cumuler la totalité de l'Aspa avec des revenus professionnels jusqu'à un certain montant : 541 euros par mois de revenus d'activité

Encadré 1 Minimum vieillesse : l'ancien dispositif à deux étages

À partir de 1956 et jusqu'à fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 325 euros par mois au 31 décembre 2024.

Les allocations du premier étage sont soumises à des conditions de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration prévue par l'article L. 814 2, principalement versée à des allocataires ne résidant pas en France. L'allocation du second étage, c'est-à-dire l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) prévue par l'ancien article L. 815 2 du Code de la Sécurité sociale, permet – uniquement aux allocataires résidant en France – d'atteindre le montant du minimum vieillesse. Fin 2024, ce dernier est fixé à 12 144 euros par an pour une personne seule et à 18 852 euros pour un couple d'allocataires (soit 1 012 euros et 1 571 euros par mois).

Schéma 1 Présentation du minimum vieillesse avant et après réforme du dispositif, pour une personne seule



ASV : allocation supplémentaire vieillesse ; AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficiait du minimum vieillesse avant la réforme du dispositif, il continue de percevoir, en 2024, une allocation de 1er étage à laquelle s'ajoute l'ASV, afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (1 012 euros par mois). Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et sollicite le minimum vieillesse pour la première fois depuis 2007, il perçoit alors l'Aspa, qui correspond exactement aux montants des anciennes allocations, sous réserve de résider en France. Un retraité qui a des ressources d'un montant R2 reçoit, selon la date de son entrée dans le dispositif, l'ASV ou l'Aspa pour un même montant.
Source > Législation.

pour une personne seule, et 901 euros par mois pour un couple[7] au 1er janvier 2025.

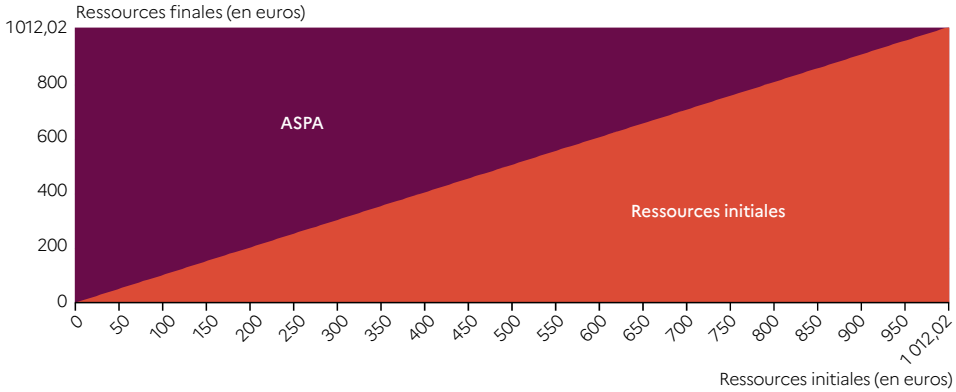
Les allocations du minimum vieillesse, comme les pensions de retraite de base, sont en général revalorisées au 1er janvier de chaque année, d'un facteur tenant compte de l'inflation moyenne annuelle sur les douze derniers mois. Entre 2018 et 2020, par exemple, des revalorisations exceptionnelles ont ainsi permis de soutenir le pouvoir d'achat des bénéficiaires *(graphique 1)*.

Au 1er janvier 2025, cette revalorisation des allocations du minimum vieillesse et celle des pensions de retraite de base (voir fiche 4), s'élèvent à 2,2 %. Le montant mensuel maximal du minimum vieillesse atteint 1 034 euros pour une personne seule et 1 606 euros pour un couple.

Fin 2023, le minimum vieillesse à lui seul ne permet pas de dépasser le seuil de pauvreté. En effet, cette année-là, son montant maximal pour un couple s'établit à 1 492 euros mensuels, soit 78 % de ce seuil[8]. Il donne cependant la possibilité de dépasser ce dernier en cas de cumul avec des aides au logement. Par exemple, le revenu additionné de l'Aspa et des allocations logement pour une personne seule locataire en zone 2[9] représenterait environ 102 % du seuil de pauvreté en 2023.

D'après l'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de minima sociaux, environ trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficient d'aides au logement en 2018. Les autres sont, dans leur grande majorité, propriétaires occupants de leur logement. Finalement, cette année-là, 53 % des personnes vivant dans un ménage bénéficiaire du minimum vieillesse fin 2017 en France (hors Mayotte) sont en situation de pauvreté monétaire.

Schéma 2 Revenu mensuel garanti par l'Aspa hors intéressement pour une personne seule, selon ses ressources, au 31 décembre 2024



Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

Lecture > Une personne seule sans ressources initiales perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 1 012 euros par mois. Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (1 012 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu mensuel total garanti s'élève à 1 012 euros. Son revenu global peut être supérieur à ce montant dans le cadre de l'intéressement, puisqu'une partie des revenus d'activité alors perçus sont exclus de l'assiette des ressources. Le revenu global peut également être supérieur, car certains types de ressources ne sont pas prises en compte pour l'attribution de cette prestation.

Source > Législation.

7. Décret n° 2014-1568 du 22 décembre 2014 relatif à la prise en compte des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'appréciation des ressources pour la détermination des droits au titre de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Les montants plafonds correspondent à 30 % de la valeur du smic brut au 1er janvier 2025 pour une personne seule, et à 50 % pour un couple.

8. Seuil à 60 % du niveau de vie national médian. Le niveau de vie est défini comme le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (1,5 UC dans le cas d'un couple sans enfants). Le seuil de pauvreté de 2023 n'est pas encore connu. Il s'agit d'une estimation à partir du seuil de pauvreté de 2022, qui est revalorisé selon l'inflation observée entre 2022 et 2023. En 2023, l'estimation du seuil de pauvreté est de 1 275 euros mensuels.

9. Zone 1 : agglomération parisienne et villes nouvelles en Île-de-France. Zone 2 : autres communes d'Île-de-France, agglomérations de 100 000 habitants ou plus, villes nouvelles de province, Corse et DROM, y compris Mayotte. Zone 3 : reste du territoire métropolitain.

L'allocation supplémentaire d'invalidité

Mise en place en 1957, l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est une prestation versée sous certaines conditions aux personnes invalides titulaires d'une pension de retraite ou d'invalidité n'ayant pas atteint l'âge légal pour bénéficier de l'Aspa[10].

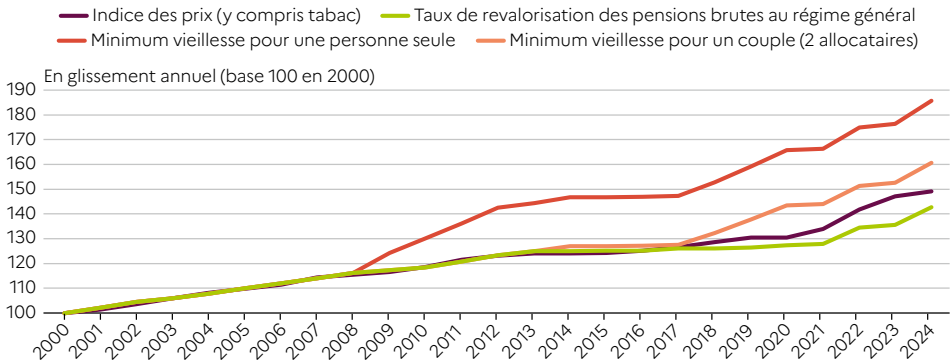
Fin 2024, le montant maximal de l'ASI pour une personne seule est de 900 euros contre 1 012 euros pour le minimum vieillesse *(graphique 2)*. Pour un couple, le montant de l'ASI est comparable à celui de l'ASV ou de l'Aspa (1 574 euros contre 1 571 euros). L'ASI est revalorisée au 1er avril et non au 1er janvier comme le minimum vieillesse.

Le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse (ASV et Aspa) et l'ASI sont des prestations d'assistance, c'est-à-dire que leur montant ne dépend pas des cotisations de l'assuré. Elles sont financées par la solidarité nationale. Versées essentiellement par les caisses de retraite[11] et par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), les allocations du minimum vieillesse sont financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI)[12].

Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérables sur sa succession, lorsque le montant de celle-ci (actif net successoral) excède 107 600 euros en 2025[13]. Ce seuil s'élève à 150 000 euros pour les personnes résidant dans les DROM. Au régime général, près de 110 millions d'euros ont été récupérés à ce titre en 2023. Depuis le 1er janvier 2020, en revanche, le recouvrement sur succession des allocataires de l'ASI a été supprimé[14].

Graphique 1 Évolution du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix, depuis 2000



Note > En 2008, une prime exceptionnelle de 200 euros pour une personne seule et de 400 euros pour un couple d'allocataires a été versée. Celle-ci n'est pas prise en compte dans ce graphique. En 2020, le taux de revalorisation des pensions est la revalorisation moyenne des régimes de base comme calculée dans la fiche 4. Cela permet de tenir compte de l'impact de la revalorisation différenciée en fonction de la structure des pensions des différents régimes de base.
Lecture > Fin 2024, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,6 fois (indice 161) plus élevé qu'il ne l'était fin 2000, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,9 fois plus élevé (indice 185,6) qu'il ne l'était en 2000.
Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

10. L'allocation supplémentaire d'invalidité fait l'objet des articles L. 815-24 à L. 815-29 du Code de la Sécurité sociale.
11. Les allocations du minimum vieillesse sont versées par les caisses de retraite pour les bénéficiaires de pensions de retraite de droit direct et de droit dérivé. Néanmoins, il n'est pas nécessaire de disposer d'une pension de retraite pour en bénéficier, et certains allocataires n'en perçoivent effectivement pas. Pour ces personnes, c'est le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa) qui assure le versement.
12. Au 1er janvier 2021, le FSI est remplacé par un fonds de financement de l'ASI, au sein de la CNAM.
13. Article 18 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023. Avant septembre 2023, ce seuil était de 39 000 euros. Il était de 100 000 euros pour les personnes résidant dans les DROM.
14. Article 270 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

L'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte

L'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte (Aspa) est une aide versée par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte, destinée exclusivement aux personnes résidant dans ce DROM. Ses conditions d'attribution, soumises à des conditions d'âge, de ressources et de durée de résidence, sont proches de celles de l'Aspa. L'allocataire doit être âgé d'au moins 65 ans (sauf en cas d'inaptitude) et justifier d'une durée de résidence sur le territoire de Mayotte. Le montant du plafond annuel pour bénéficier de l'allocation varie en fonction du nombre de personnes à charge et du statut de l'allocataire (personne seule ou couple). Contrairement à l'Aspa, la notion de couple prise en compte pour l'attribution de cette allocation ne fait référence qu'aux personnes mariées.

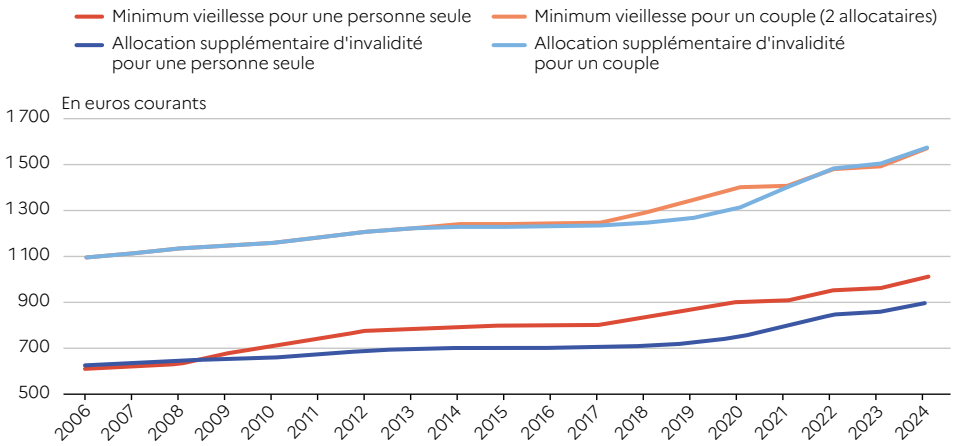
Au 1er janvier 2025, le montant maximal de l'Aspa Mayotte est de 679 euros mensuels pour une personne seule et de 992 euros pour un couple. Ce montant reste très inférieur à celui du minimum vieillesse malgré la revalorisation exceptionnelle de 150 euros ayant eu lieu dans le cadre de la réforme des retraites de 2023.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine[15] donne la possibilité aux étrangers[16] âgés, disposant de faibles ressources[17] et vivant seuls en résidence sociale ou en foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée (plus de six mois) dans leur pays d'origine pour se rapprocher de leurs familles. Ces personnes ne sont en effet pas éligibles à l'Aspa, dans la mesure où elles ne résident pas de façon stable et régulière en France.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants n'est cumulable ni avec une aide

Graphique 2 Montant du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire d'invalidité (personne seule et couple) au 31 décembre de l'année, depuis 2006



Lecture > Fin 2024, pour un couple, le montant du minimum vieillesse est de 1 571 euros et celui de l'allocation supplémentaire d'invalidité est de 1 574 euros.
Source > Législation.

15. Cette prestation sociale fait l'objet de l'article L. 117-3 du Code de l'action sociale et des familles. Elle remplace l'aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) depuis le 1er juillet 2020, en application de l'article 269 de la loi de finances pour 2020.
16. Cette condition ne s'applique pas aux ressortissants européens, d'un pays membre de l'espace économique européen ou de la Confédération suisse.
17. Au 1er janvier 2023, le plafond annuel de ressources est fixé à 8 378 euros.

personnelle au logement, ni avec aucun des minima sociaux français. Le demandeur doit être âgé de 65 ans ou plus, ou d'au moins l'AOD en cas d'inaptitude au travail. Depuis le 1er janvier 2021[18], les démarches pour y accéder sont simplifiées, dans le but d'inciter les personnes éligibles à y recourir. Fin 2024, le montant maximal de cette aide est de 698 euros par mois. ■

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Athari, E., Chevalier, M., Richet-Mastain, L.** (2023, juillet). Les trois quarts des bénéficiaires du RSA sont pauvres monétairement. DREES, *Études et Résultats*, 1273.
> **Cabannes, P.-Y., Echegu, O. (dir).** (2024, octobre). *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution.* Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Social.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2024). *Recueil statistique du régime général.* Paris, CNAV.

18. Décret n° 2020-1799 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine.

26 Les allocataires du minimum vieillesse et les allocations versées

Fin 2023, 723 020 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), soit 4,6 % de plus que fin 2022. Le nombre de nouveaux allocataires poursuit également sa progression et atteint 70 080, soit une hausse de 5,1 % par rapport à 2022. Enfin, les dépenses relatives à l'ASV et à l'Aspa continuent d'augmenter en 2023 (+7,6 % après +6,1 % en 2022).

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente de nouveau en 2023

Fin 2023, 723 020 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées[1] (Aspa), d'après l'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse *(encadré 1)*. La plupart des allocataires (86 %) reçoivent leur allocation du régime général[2]. Ceux n'ayant pas de retraite en propre (9 %) la reçoivent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), tandis que les anciens salariés ou non-salariés agricoles (4 %) la reçoivent du régime agricole *(tableau 1)*.

Entre 2022 et 2023, le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente de 4,6 % *(tableau 1)*. Cette hausse est plus marquée à la mutualité sociale agricole (MSA) salariés (+9,4 %), puis au régime général (+5,3 %) et enfin dans les régimes dont dépendent les professions libérales (+4,1 %) *[tableau 1]*. Cette tendance s'inscrit dans une évolution à la hausse depuis 2018, après l'application de revalorisations exceptionnelles qui avaient entraîné une augmentation totale de 100 euros mensuels du minimum vieillesse entre 2017 et 2020[3] *(graphique 1)*. Elle se prolonge sur la période 2021-2023, quoiqu'à un rythme plus faible en l'absence de nouvelles revalorisations exceptionnelles.

En baisse depuis 2013, les effectifs des allocataires relevant des régimes spéciaux augmentent également entre 2022 et 2023 (+2,6 %), passant de 1 190 à 1 220. Au sein des autres régimes, la baisse des effectifs d'allocataires se poursuit (-11 % pour la MSA non-salariés).

Parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus résidant en France, 4,5 % sont titulaires d'une allocation du minimum vieillesse *(graphique 1)*. Par ailleurs, en 2023, 3 866 personnes[4] bénéficient de l'Aspa Mayotte, dont les règles d'attribution et les montants diffèrent de ceux appliqués sur le reste du territoire (voir fiche 25).

Une baisse des allocataires du minimum vieillesse jusqu'en 2018

À partir de 2018, la progression du nombre d'allocataires du minimum vieillesse rompt avec la tendance observée depuis la création du dispositif. En effet, entre la fin des années 1960 et le début des années 2000, ce chiffre avait baissé (-74,3 % entre 1960 et 2003), en raison de l'augmentation du montant des pensions de retraite. Cette diminution se poursuit entre 2004 et 2017, quoiqu'à un rythme plus lent (-1,4 % par an en moyenne) *[graphique 1]*.

Deux facteurs sont susceptibles d'expliquer cette moindre baisse des bénéficiaires du minimum vieillesse entre ces deux décennies. Tout d'abord,

1. En tenant compte, en outre, des éventuels conjoints de ces allocataires, environ 827 330 personnes bénéficieraient du minimum vieillesse, d'après l'enquête sur les bénéficiaires des minima sociaux 2018 de la DREES (voir fiche 27).
2. Depuis le 1er janvier 2020, les travailleurs indépendants relèvent du régime général de la Sécurité sociale. Les effectifs au 31 décembre 2021 intègrent donc les travailleurs indépendants.
3. Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse augmente de 3,2 % en 2018 – cette hausse étant la première observée après dix ans –, de 5,9 % en 2019 et de 5,6 % en 2020.
4. Ces 3 866 personnes sont exclues des effectifs globaux du minimum vieillesse présentés plus haut.

les premières générations du baby-boom, plus nombreuses que les précédentes, ont atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011). Ensuite, le minimum vieillesse a fait l'objet de deux revalorisations exceptionnelles entre 2008 et 2012. Ces deux paramètres ont entraîné l'augmentation des effectifs de personnes éligibles au dispositif. Ils ont cependant partiellement été atténués par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) de 60 à 62 ans à partir de 2010. En effet, les personnes inaptes au travail pouvant bénéficier du dispositif à partir de l'AOD, cette mesure a eu pour conséquence de relever leur âge d'éligibilité au dispositif. Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2017, les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ayant un taux d'incapacité supérieur à 80 % n'ont plus l'obligation de demander l'Aspa pour conserver leur allocation au-delà de l'AOD.

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur les allocataires du minimum vieillesse

La DREES a mis en place un dispositif statistique de suivi annuel des bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse[1], en collaboration avec les principaux organismes prestataires de ces allocations. Les organismes participants sont : la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Sécurité sociale des indépendants (SSI) – intégrée au régime général depuis 2020 –, la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les exploitants et salariés agricoles, le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le Service de l'allocation solidarité aux personnes âgées (Saspa), l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac), la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire (CPRPF) et le régime minier.

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés relatifs à la situation des bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse au 31 décembre de chaque année. La DREES consolide ces données avec celles provenant du Fonds de solidarité vieillesse (FSV). Elle produit des tableaux de synthèse décrivant la population des allocataires selon des critères démographiques (âge, sexe, état matrimonial) ou selon le montant des allocations versées, ainsi que des tableaux détaillés par caisse ou par département de résidence pour les seuls bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa.

Cette enquête ne prend pas en compte les allocataires relevant du régime de la fonction publique de l'État (FPE), du régime des professions libérales et de certains régimes spéciaux (Caisse nationale des industries électriques et gazières [CNIEG], Service des pensions de la Banque de France, Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens [CRPRATP], Caisse de retraites des personnels de l'Opéra de Paris [CROPERA], Caisse nationale des barreaux français [CNBF]).

Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements et régions d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont été intégrés à l'enquête (à l'exception de Mayotte). La Caisse de sécurité sociale de Mayotte, gestionnaire de l'allocation spéciale pour les personnes âgées, a partiellement été intégrée à l'enquête en 2020. L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa pour la France au 31 décembre 2023.

Dans le cadre de cette enquête, la DREES récolte également des données sur les effectifs et montants de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) auprès de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), pour les autres régimes que le régime général.

1. Allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) [ancien article L. 815-2 du Code de la Sécurité sociale] depuis 1983, allocation spéciale (article L. 814-1) et majoration de pension (article L. 814-2) depuis 2006, puis allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [article L. 815-1] depuis 2007.

Tableau 1 Nombre d'allocataires du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire d'invalidité fin 2023, selon le régime de versement

	Toutes allocations dites de premier étage[1] permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse					Allocation supplémentaire d'invalidité (art. L. 815-24)
		ASV (ancien art. L. 815-2)	Aspa (L. 815-1)	ASV et Aspa	Évolution de l'ASV et de l'Aspa depuis 2022 (en %)	Part des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa par caisse (en %)	
Régime général[2]	84 560	92 410	529 880	622 280	5,3	86	59 300
Métropole	79 310	76 840	491 230	568 060	-	-	-
DROM[3]	5 250	15 570	38 650	54 220	-	-	-
Saspa	13 330	13 120	52 310	65 430	0,5	9	-
MSA non salariés	650	5 990	4 160	10 140	-11,0	1	1 670
Métropole	350	4 390	3 020	7 410	-	-	-
DROM[3]	300	1 600	1 140	2 730	-	-	-
MSA salariés	1 920	3 190	18 110	21 290	9,4	3	4 450
Cavimac (cultes)	<100	1 310	1 120	2 430	-10,3	<1	<100
Professions libérales[4]	1 680	<100	210	230	4,1	<0,1	100
Régimes spéciaux	2 030	360	850	1 220	2,6	<1	550
SNCF	0	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
CANSSM	1 990	<100	190	270	-	<0,1	<100
Enim	<100	150	300	460	-	<0,1	<100
FSPOEIE	<100	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
CNRACL	<100	<100	130	140	-	<0,1	510
FPE[4]	0	<100	140	240	-	<0,1	0
Autres[4, 5]	<100	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
Total	**104 280[6]**	**116 390**	**606 630**	**723 020**	**4,6**	**100**	**66 080**
Métropole	98 720	99 220	566 850	666 070	-	-	-
DROM	5 560	17 170	39 780	56 950	-	-	-
Total champ enquête DREES[7]	102 590	116 270	606 240	722 510	-	-	-

Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées ; ASV : allocation spéciale vieillesse ; AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés.
1. Majoration de pension (art. L. 814-2 du Code de la Sécurité sociale), ASV (art. L. 814-1 du Code de la Sécurité sociale), AVTS, allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS), allocation de vieillesse agricole (exploitants agricoles AVTNS), allocation de vieillesse des professions libérales, secours viager, allocation aux mères de famille.
2. Depuis le 1er janvier 2020, le régime des indépendants (SSI) est intégré au sein du régime général de la Sécurité sociale.
3. Les effectifs DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non).
4. Hors champ de l'enquête de la DREES.
5. RATP, CNIEG, Seita, CRPCEN, CROPERA, CNBF, CAMR.
6. Dont 33 230 perçoivent aussi l'ASV.
7. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des dix principaux organismes prestataires de la métropole (neuf caisses de retraite en plus du Saspa) et des deux caisses des DROM.
Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023 ; Caisse des dépôts et consignations ; Fonds de solidarité vieillesse.

Le nombre de nouveaux allocataires continue sa progression

Entre 2015 et 2017, le nombre de nouveaux allocataires est resté stable à environ 27 700 individus par an. À partir de 2018, avec le plan de revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse pendant trois ans, les effectifs de nouveaux bénéficiaires augmentent (+19 % en 2018, +38 % en 2019, et +8 % en 2020) pour atteindre 47 930 individus en 2020. La hausse se poursuit en 2021 (+25 %), puis dans une moindre mesure les années suivantes (+11 % en 2022, puis +5 % en 2023). En 2023, 70 080 personnes entrent dans le dispositif.
Le nombre de nouveaux bénéficiaires diminue parmi les allocataires âgés d'au moins 70 ans, en particulier parmi les 85-89 ans (-18,1 %).

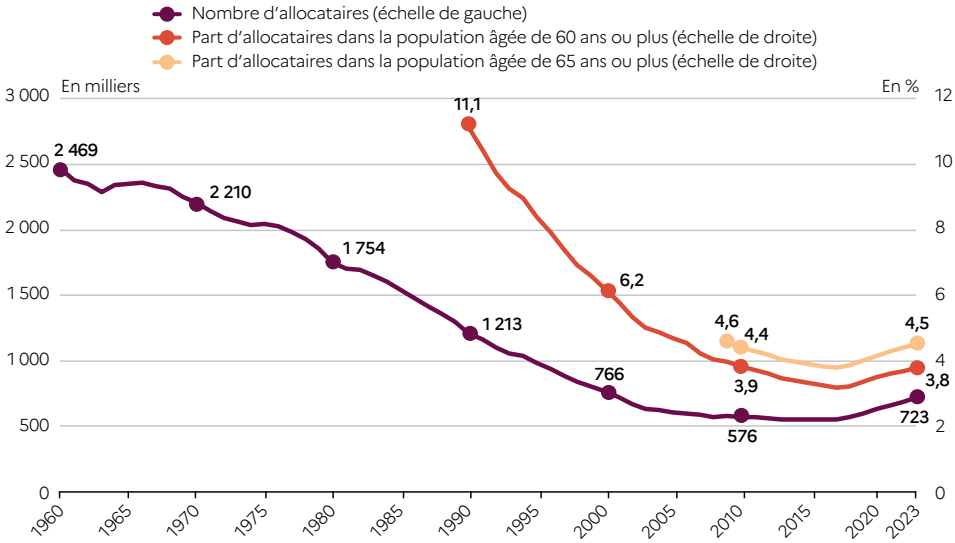
Après une légère hausse en 2021 et 2022, le nombre de bénéficiaires de l'ASI baisse

Le nombre de bénéficiaires de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) diminue quant à lui en 2023. Cette année-là, 66 080 personnes en bénéficient avant l'AOD, contre 68 430 en 2022, soit une baisse de 3,4 %, après une quasi-stabilité entre 2020 et 2021 et une légère hausse entre 2021 et 2022.
Entre le début des années 1960 et le milieu des années 1980, le nombre de bénéficiaires de l'ASI double, pour atteindre près de 140 000 personnes. Puis, il diminue à partir de 1985 et jusqu'à l'an 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, il ne cesse ensuite de baisser entre 2005 et 2015. Depuis 2011, cependant, cette tendance ralentit. Le nombre de bénéficiaires de l'ASI augmente même entre 2016 et 2018, en raison notamment de la hausse progressive de l'AOD. La tendance s'inverse de nouveau à partir de 2019, la baisse du nombre de bénéficiaires se poursuivant en 2020 (-2,6 % cette année-là).

Des dépenses liées au dispositif en hausse

En 2023, les dépenses au titre de l'ASV et de l'Aspa augmentent de 7,6 %, contre 6,1 % en 2022 (après une hausse de 1,9 % en 2021 et de 12,2 % en 2020) et atteignent 4,1 milliards d'euros. En effet, les effectifs comme les montants

Graphique 1 Évolution du nombre d'allocataires de l'ASV ou de l'Aspa (depuis 1960) et de leur part parmi la population âgée de 60 ans ou plus (depuis 1990)



Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées ; ASV : allocation supplémentaire d'invalidité.
Lecture > Fin 2023, 723 000 personnes perçoivent l'ASV ou l'Aspa.
Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023 ; Fonds de solidarité vieillesse ; Insee, estimations de population.

moyens augmentent, en raison notamment des deux revalorisations de 4,0 % en juillet 2022 et de 0,8 % en janvier 2023 (voir fiche 25).
En incluant les allocations de premier étage *(encadré 2)*, les dépenses relatives au minimum vieillesse s'élèvent à 4,3 milliards d'euros en 2023 et ont peu fluctué depuis 2022.

En effet, fin 2023, les allocataires reçoivent en moyenne 445 euros mensuels d'ASV[5] (contre 443 euros en 2022) et 499 euros d'Aspa (contre 495 euros en 2022). Avec 294 millions d'euros en 2023, les dépenses de l'ASI sont également stables (-0,8 % par rapport à 2022 en euros courants). ■

Encadré 2 Déclin des allocations de premier étage du minimum vieillesse

Depuis 2007, les allocations dites « de premier étage » ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires du minimum vieillesse en raison de la création de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), qui remplace le dispositif initial d'allocation à deux niveaux (voir fiche 25). Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2023, 104 270 personnes reçoivent ainsi une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 312 euros par mois. Parmi elles, 33 230 allocataires cumulent cette allocation avec l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV)[1].

L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 66 % depuis 2013 et de 12 % en 2023. Cette année-là, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à près de 297 millions d'euros, contre 324 millions en 2022 (-8 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France. Elle ne concerne donc pas les retraités qui ne résident pas en France.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires sur le minimum vieillesse disponibles dans l'espace Open Data : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> Données sur les minima sociaux disponibles dans l'espace Open Data : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Minima sociaux et pauvreté.
> **Cabannes, P.-Y., Échegu, O. (dir.)** (2024, octobre). Fiche 08 – Les montants des minima sociaux, fiche 09 – L'assiette des ressources et la période de référence des prestations, fiche 10 – Le niveau de vie et le revenu arbitrable, fiche 11 – Les conditions de vie, fiche 12 – Les conditions de logement. Dans *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution.* Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Social.
> **Calvo, M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo, M., Richet-Mastain, L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **D'Isanto, A., Rémila, N.** (2020, août). Entre revenu disponible et dépenses pré-engagées : combien reste-t-il aux bénéficiaires de revenus minima garantis ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 11.
> **Meinzel, P.** (2022, mai). Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.

5. Les allocataires de l'ASV ont également la possibilité de percevoir des allocations de premier étage.

27 Le profil des allocataires du minimum vieillesse

Plus d'un titulaire d'une allocation du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. Les femmes allocataires sont, par ailleurs, plus âgées en moyenne que les hommes. Si l'âge moyen des allocataires a longtemps été plus élevé que celui de l'ensemble de la population de plus de 62 ans, il est désormais le même en 2023. Les carrières des allocataires sont plus souvent incomplètes, marquées par l'invalidité ou par l'inaptitude au travail. Les allocataires du minimum vieillesse sont, en proportion, plus nombreux dans les régions du Sud de la France et dans les départements et régions d'outre-mer.

L'âge moyen des allocataires du minimum vieillesse est le même que celui de la population française de 62 ans ou plus

Fin 2023, l'âge moyen des allocataires du minimum vieillesse est proche de celui de la population française âgée de 62 ans ou plus (respectivement 73,7 ans contre 74,4 ans). Cela n'a pas toujours été le cas. En effet, l'âge moyen des allocataires est en baisse ces dernières années, tandis que la population française vieillit. En 2010, l'écart était par exemple de près de trois ans avec l'ensemble de la population française âgée d'au moins 60 ans (74,8 ans contre 72,1 ans). L'âge moyen des allocataires âgés de 65 ans ou plus[1] est quant à lui plus bas que celui de la population totale de la même tranche d'âge (74,6 ans contre 76,2 ans).

La part des allocataires rapportée à celle de la population totale est plus élevée parmi les personnes âgées de 65 à 74 ans (5,1 %) *[tableau 1]*. Parmi les personnes de moins de 65 ans, cette part est moindre (2,4 %), car seule une partie de la population concernée est éligible au minimum vieillesse. À partir de 75 ans, ce chiffre diminue avec l'âge, en lien avec l'espérance de vie plus faible des bénéficiaires du minimum vieillesse, passant de 5,1 % pour les 70-74 ans à 3,8 % pour les 90 ans ou plus.

Les femmes touchant le minimum vieillesse sont surreprésentées dans les tranches d'âge les plus élevées

Les femmes bénéficiaires du minimum vieillesse sont en moyenne plus âgées que les hommes (74,4 ans contre 72,7 ans), même si l'écart s'est réduit de près de deux ans depuis fin 2013, passant de 3 ans et 7 mois à 1 an et 8 mois. Cela est notamment lié au fait que les femmes sont plus nombreuses parmi les personnes les plus âgées, du fait des écarts d'espérance de vie.

Par ailleurs, les femmes bénéficiaires du minimum vieillesse sont surreprésentées dans les tranches d'âges les plus élevées (au-delà de 85 ans) *[tableau 1]*. Cela est dû à une moindre participation au marché du travail des femmes appartenant aux générations les plus anciennes, et à un taux de veuvage plus élevé parmi elles.

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Plus des trois quarts (77 %) des bénéficiaires du minimum vieillesse sont des personnes isolées, et 66 % de ces dernières sont des femmes. Ainsi, plus de la moitié des allocataires du minimum vieillesse (51 %) sont des femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées) *[tableau 2]*. Cette part progresse de façon continue avec l'âge, passant

1. Les allocations du minimum vieillesse ne sont en effet versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité (voir fiche 25).

de 47 % parmi les personnes âgées de moins de 65 ans à 73 % parmi celles âgées de 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés les plus âgés s'explique en partie par leur plus grande longévité. Elle est également due au fait que, au sein des générations les plus anciennes, les femmes ont peu ou pas participé au marché du travail et par conséquent acquis moins de droits propres en matière de retraite que les hommes.

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa dans la population totale âgée de 62 ans ou plus, par âge fin, en 2023

	Part dans la population (en %)				Effectifs d'allocataires
	Femmes	Hommes	Ensemble		
			2022	2023	
62 à 64 ans[1]	2,5	2,4	2,4	2,4	61 700
65 à 69 ans	5,1	5,1	4,9	5,1	200 900
70 à 74 ans	5,1	5,1	4,8	5,1	189 100
75 à 79 ans	4,1	4,0	4,0	4,0	119 700
80 à 84 ans	3,8	3,7	3,7	3,7	68 200
85 à 89 ans	3,6	3,1	3,5	3,4	46 300
90 ans ou plus	4,0	3,2	3,9	3,8	36 500
Ensemble (62 ans ou plus)	**4,2**	**4,2**	**4,1**	**4,2**	**722 500**
dont 65 ans ou plus	**4,5**	**4,5**	**4,4**	**4,5**	**660 800**

ASV : allocation supplémentaire vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
1. En 2023, les allocataires sont au moins âgés de 62 ans à la fin de l'année.
Lecture > En 2023, 200 900 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 5,1 % de l'ensemble de la population âgée de 65 à 69 ans.
Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023 ; Insee, estimation de la population (France) au 1er janvier 2024.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge, fin 2023

En %

	Personnes seules			Personnes en couple[1]			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
62 à 64 ans	47,4	35,3	82,7	5,1	12,2	17,3	52,5	47,5	100,0
65 à 69 ans	46,5	31,6	78,0	6,5	15,5	22,0	53,0	47,0	100,0
70 à 74 ans	47,9	27,9	75,9	6,2	18,0	24,1	54,1	45,9	100,0
75 à 79 ans	50,5	23,3	73,8	5,2	21,0	26,2	55,7	44,3	100,0
80 à 84 ans	53,6	17,8	71,4	4,9	23,7	28,6	58,5	41,5	100,0
85 à 89 ans	62,0	14,1	76,1	4,4	19,5	23,9	66,4	33,6	100,0
90 ans ou plus	73,3	10,5	83,8	3,4	12,8	16,2	76,7	23,3	100,0
Effectifs	**365 800**	**188 300**	**554 200**	**40 700**	**127 700**	**168 400**	**406 500**	**316 000**	**722 500**
Ensemble	**50,6**	**26,1**	**76,7**	**5,6**	**17,7**	**23,3**	**56,3**	**43,7**	**100,0**
dont 65 ans ou plus	**50,9**	**25,2**	**76,1**	**5,7**	**18,2**	**23,9**	**56,6**	**43,4**	**100,0**

ASV : allocation supplémentaire vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple est élargie aux couples pacsés ou vivant en concubinage.
Lecture > 76,7 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 23,3 % vivent en couple. Parmi les allocataires âgés de 65 ans ou plus, 76,1 % vivent seuls et 23,9 % sont en couple.
Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023.

Les hommes, quant à eux, sont surreprésentés parmi les allocataires en couple : 76 % des personnes dans ce cas sont des hommes alors qu'ils ne représentent que 44 % de l'ensemble des bénéficiaires. L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints si l'autre n'est pas éligible au dispositif (ne résidant pas en France ou âgé de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande *(encadré 1)*. Dans la pratique, elle est plus souvent demandée par les hommes et se trouve donc majoritairement versée à ces derniers au sein du couple.

Enfin, une personne seule sur deux éligible au minimum vieillesse (voir fiche 25 pour les conditions d'éligibilité) n'y aurait pas recours *(encadré 2)*.

Encadré 1 Les limites de l'analyse du profil des allocataires du minimum vieillesse

L'analyse du profil des allocataires du minimum vieillesse est simple lorsque le retraité est une personne isolée ou lorsqu'il vit en couple avec une personne également allocataire. Dans ce dernier cas, en effet, deux titulaires distincts sont comptés, et les caractéristiques de chacun des deux membres du couple sont bien prises en compte dans l'analyse des profils. Les ressources retenues pour l'attribution sont celles du couple et le barème couple est appliqué pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse (ASV) ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Ce montant est versé pour moitié à chacun des allocataires.

Toutefois, il se peut aussi qu'un allocataire soit en couple avec une personne qui ne perçoit pas l'allocation car non éligible ou n'en ayant pas fait la demande (voir fiche 25). Dans ce cas, même si les ressources prises en compte et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation sont ceux du couple, le montant de l'allocation ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 6 372 euros et 17 905 euros par an (barème fin 2023), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 17 905 euros. Il n'est donc pas possible de distinguer, parmi les allocataires en couple ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple. Il n'est pas non plus possible de connaître, dans ces situations, les caractéristiques propres du conjoint de l'allocataire.

Néanmoins, l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux de la DREES donne la possibilité d'estimer le nombre de personnes couvertes, c'est-à-dire l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse et les personnes non allocataires vivant en couple avec une personne allocataire. D'après cette enquête, en tenant compte des conjoints non allocataires, environ 680 000 personnes sont couvertes par le minimum vieillesse fin 2018. En extrapolant les résultats, le nombre de bénéficiaires serait d'environ 860 400 fin 2023.

Encadré 2 Le profil des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse

Comme plusieurs autres prestations sociales, le minimum vieillesse est une prestation dont le versement n'est pas automatique : il faut en faire la demande. D'après le baromètre d'opinion de la DREES (voir fiche 18), 22 % des individus de plus de 60 ans interrogés en 2020 disent n'avoir jamais entendu parler de ce dispositif. Par ailleurs, parmi ceux qui en ont entendu parler, seuls 40 % affirment savoir assez précisément qui peut en bénéficier.

Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules est mesurable à partir de l'appariement de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) – qui informe notamment sur les montants des pensions de retraite – avec les données fiscales. Cet appariement couvre l'ensemble des ressources des allocataires et donne la possibilité d'identifier les bénéficiaires potentiels de l'allocation. On peut ainsi caractériser l'ampleur du non-recours au minimum vieillesse et comparer les populations qui en font la demande et celles qui ne le font pas. En revanche, ces données ne fournissent pas les informations nécessaires pour savoir si ces personnes sont en couple et pour estimer le non-recours de ces derniers. •••

•••

En 2016, près de la moitié des personnes seules éligibles au minimum vieillesse n'y recourent pas[1]. Ces personnes, si elles en faisaient la demande, percevraient 205 euros en moyenne par mois, tandis que les allocataires bénéficient en moyenne de 337 euros. La moitié des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse percevraient moins de 140 euros en moyenne par mois. Le taux de non-recours est d'autant plus faible que le montant attendu de l'allocation est élevé : il s'élève à 77 % pour des montants attendus mensuels inférieurs à 100 euros et diminue progressivement jusqu'à 22 % pour des montants attendus compris entre 500 et 600 euros par mois. Il remonte ensuite légèrement pour les deux dernières tranches de montants attendus. Le non-recours croît par ailleurs avec l'âge des bénéficiaires potentiels, de 47 % parmi les personnes âgées de 65 à 69 ans à 56 % parmi celles âgées d'au moins 85 ans.

Les personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse sont un peu plus âgées (78,0 ans en moyenne fin 2016) que celles qui y recourent (75,8 ans). Par ailleurs, elles sont davantage polypensionnées et leur carrière est en moyenne plus longue. Elles valident 112 trimestres (soit 28,0 ans) en moyenne, contre 88 trimestres (22,0 ans) pour les allocataires, et contre 143 trimestres (35,8 ans) pour l'ensemble des retraités seuls. La retraite moyenne de droit direct des non-recourants s'élève à 468 euros bruts mensuels, contre 377 euros pour les allocataires du minimum vieillesse, et 1 188 euros pour l'ensemble des retraités vivant seuls. Les non-recourants sont par ailleurs plus nombreux à bénéficier d'une pension de réversion que les recourants (38 % contre 25 %) et sont moins souvent nés à l'étranger (19 % contre 27 %). Ils sont enfin moins nombreux que les allocataires à partir à la retraite pour des motifs liés à l'inaptitude, au handicap ou à l'invalidité (29 % contre 59 %).

1. La même étude menée pour l'année 2012 (à partir de l'EIR 2012) conclut au même résultat : environ une personne seule éligible sur deux recourt au minimum vieillesse. L'étude sera actualisée à partir de l'EIR 2020.

Des carrières plus courtes, souvent marquées par l'invalidité ou par l'inaptitude au travail

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, 14 % des bénéficiaires de l'allocation de solidarité vieillesse (ASV) ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ne disposent d'aucun droit propre à la retraite *(tableau 3)*, soit une part en baisse depuis 2012 (18 %) et depuis 2016 (17 %). Cette évolution traduit une participation accrue des femmes au marché du travail, qui réduit le nombre potentiel de bénéficiaires du minimum vieillesse n'ayant pas de droits à la retraite. Elle est également consécutive aux revalorisations de l'Aspa entre 2018 et 2020, qui augmentent quant à elle la part des potentiels bénéficiaires parmi les retraités.

Les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ne disposant d'aucun droit propre à la retraite sont majoritairement des femmes (78 %). Parmi eux, 27 % disposent toutefois d'un droit dérivé. En revanche, 73 % ne bénéficient d'aucun droit direct ou dérivé dans un régime de retraite et relèvent donc du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa).

Les bénéficiaires du minimum vieillesse qui possèdent par ailleurs un droit à la retraite perçoivent de faibles montants de pension (l'accès au dispositif étant soumis à une condition de bas revenus). Fin 2020, la pension moyenne de droit direct (y compris les éventuelles majorations familiales) des allocataires du minimum vieillesse disposant au moins d'un droit direct à la retraite est trois fois plus faible que celle des autres retraités (450 euros par mois en moyenne, contre 1 580 euros) *[tableau 4]*. Il en est de même de leur pension moyenne totale hors minimum vieillesse (510 euros, contre 1 740 euros).

Les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa qui disposent d'un droit propre à la retraite présentent ainsi les caractéristiques propres aux retraités possédant une faible pension. Ils valident souvent des carrières plus courtes que la moyenne pour leur retraite (96 trimestres en moyenne). Notamment, 40 % d'entre eux en valident moins de 80, contre 10 % des retraités non allocataires.

Tableau 3 Répartition des allocataires du minimum vieillesse, selon le type de pension, fin 2020

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre	**18**	**8**	**14**
Pension de droit dérivé uniquement	6	0	4
Relevant du Saspa	12	8	10
Allocataires ayant un droit propre	**82**	**92**	**86**
Pension de droit direct uniquement	62	89	74
Pension de droit direct et de droit dérivé	20	2	13
Ensemble des allocataires, dont :	**100**	**100**	**100**
allocataires ayant un droit propre, un droit dérivé ou les deux	88	92	90

Champ > Allocataires de l'ASV ou de l'Aspa résidant en France.
Source > DREES, EIR 2020.

Tableau 4 Carrière des retraités de droit direct allocataires du minimum vieillesse et des retraités de droit direct non allocataires, fin 2020

	Retraités allocataires du minimum vieillesse			Retraités non allocataires du minimum vieillesse		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %) :						
partis pour inaptitude ou invalidité[1]	60	59	59	16	11	14
partis à l'âge d'annulation de la décote ou après[1]	30	34	32	29	17	24
ayant une pension au minimum contributif	81	75	78	45	23	35
monopensionnés	83	70	77	71	58	65
ayant effectué une carrière complète[2]	10	10	10	54	80	66
ayant validé moins de 80 trimestres (20 années)	41	38	40	16	4	10
ayant validé plus de 160 trimestres (40 années)	11	10	11	54	79	65
ayant comme régime principal le régime général	90	84	87	71	62	67
ayant comme régime principal la fonction publique ou un régime spécial[3]	< 1	< 1	< 1	20	22	21
ayant comme régime principal le régime des salariés agricoles	2	6	4	2	3	2
ayant comme régime principal un régime de non-salariés[4]	5	4	4	5	6	6
Durée d'assurance moyenne tous régimes (en trimestres)	**95**	**96**	**96**	**142**	**162**	**151**
Montant brut mensuel de l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) fin 2020 (en euros)	**410**	**510**	**450**	**1 210**	**2 010**	**1 580**
Montant brut mensuel de la pension totale hors minimum vieillesse fin 2020 (en euros)	**500**	**520**	**510**	**1 480**	**2 050**	**1 740**

1. Dans au moins un régime.
2. Voir annexe 4, définition de la carrière complète.
3. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep, CANSSM, Cavimac.
4. Régime des agriculteurs et des professions libérales.
Lecture > Fin 2020, 10 % des allocataires du minimum vieillesse ont effectué une carrière complète, contre 66 % des retraités non allocataires.
Champ > Retraités âgés de 60 ans ou plus, résidant en France, allocataires d'un droit direct dans un régime au moins.
Source > DREES, EIR 2020.

Seuls 10 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ont une carrière complète (contre 66 % des autres retraités). Ils ont par ailleurs plus souvent liquidé leurs droits au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude (59 % contre 14 %). En outre, 78 % ont une pension portée au minimum contributif (voir encadré 1 de la fiche 8). Les allocataires sont moins nombreux à relever d'un régime de la fonction publique ou d'un régime spécial que les autres retraités (moins de 1 % contre 21 %). À l'inverse, ils relèvent plus souvent du régime général (87 % contre 67 %).

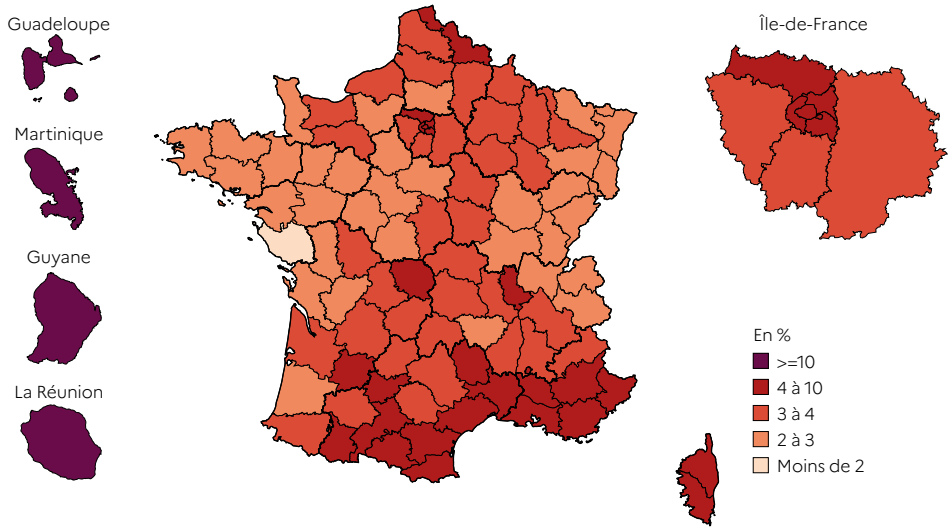
Des disparités géographiques

Les bénéficiaires du minimum vieillesse sont en proportion plus nombreux à résider dans le sud de la France, et davantage encore dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) [hors Mayotte]. Alors que, dans l'ensemble du territoire métropolitain, 3,9 % des personnes âgées de 62 ans ou plus disposent d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, c'est le cas de 16,4 % des personnes appartenant à cette tranche d'âge et résidant dans les DROM (hors Mayotte), de 7,6 % de celles vivant en Corse et de 7,4 % de celles habitant les Bouches-du-Rhône *(carte 1)*. Cette part atteint par ailleurs 8,4 % en Seine-Saint-Denis.

Environ deux tiers des bénéficiaires des allocations de premier étage ne résident pas en France

Parmi les bénéficiaires des allocations de premier étage du minimum vieillesse[2], 65 % ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier, du fait des conditions de leur attribution (voir fiche 25), d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse.

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse, par département, parmi les personnes âgées de 62 ans ou plus, fin 2023



Champ > France (hors Mayotte).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023 ; Insee, structure de la population par département en fonction de l'âge, au 1er janvier 2024.

2. Les résultats portent ici sur les deux allocations de premier étage du minimum vieillesse représentant 99 % des allocations de premier étage servies : la majoration de pension (la plus fréquemment versée), qui complète une pension de droit direct ou de réversion (ancien article L. 814-2 du Code de la Sécurité sociale) et l'allocation spéciale versée à des personnes ne percevant aucune retraite (ancien article L. 814-1 du Code de la Sécurité sociale). Les autres allocations de premier étage, qui ne sont pas prises en compte ici, sont le secours viager, l'allocation aux mères de famille, l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) et l'allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS).

Ces personnes ne sont donc pas considérées comme bénéficiaires du minimum vieillesse. La part importante de personnes ne résidant pas en France parmi les bénéficiaires des allocations de premier étage du minimum vieillesse provoque un contraste entre le profil de ces derniers et celui de l'ensemble des allocataires. En effet, plus de la moitié d'entre eux sont des hommes (61 %). Par ailleurs, depuis la réforme de 2007, l'absence d'entrée de nouveaux allocataires dans le dispositif de premier étage entraîne un accroissement de l'âge moyen de ses bénéficiaires, qui passe de 74,5 ans en 2007 à 86,9 ans en 2023.

Près de 80 % des nouveaux allocataires sont des personnes isolées

Parmi les 70 080 nouveaux allocataires de l'Aspa en 2023, 35 % ont moins de 65 ans *(tableau 5)*, et sont donc dans une situation d'inaptitude au travail, d'ex-invalidité, de handicap, anciens combattants, etc. Par ailleurs, 17 % des nouveaux allocataires ont 65 ans et bénéficient donc de cette allocation dès l'âge minimum d'éligibilité.

Le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires et de celui des nouveaux allocataires de 2022, hormis l'âge. La plupart d'entre eux ont en effet moins de 70 ans (81 %) et sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (67,0 ans contre 73,6 ans). Ils sont également un peu plus souvent isolés que ces derniers (79 % contre 76 %).

La part des nouveaux allocataires parmi la population âgée de 62 ans ou plus est plus élevée dans les DROM (13,5 %), en Île-de-France (5,3 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (5,3 %). En moyenne, les nouveaux bénéficiaires reçoivent 506 euros mensuels d'allocation. Ce montant est du même ordre que celui perçu par l'ensemble des allocataires de l'Aspa (499 euros), et a progressé par rapport à celui des nouveaux allocataires de 2022 (469 euros en euros constants).

Tableau 5 Répartition par tranche d'âge des nouveaux allocataires de l'Aspa, selon le sexe et la situation conjugale, fin 2023

En %

	Personnes seules			Personnes en couple[1]			Ensemble[2]		
	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]
Moins de 65 ans	34	41	**37**	27	28	**28**	33	37	**35**
65 à 69 ans	43	46	**44**	54	52	**53**	44	48	**46**
70 à 74 ans	10	8	**9**	12	12	**12**	10	9	**10**
75 à 79 ans	6	3	**5**	5	5	**5**	6	4	**5**
80 à 84 ans	3	1	**2**	2	2	**2**	3	1	**2**
85 à 89 ans	3	1	**2**	1	1	**1**	2	1	**2**
90 ans ou plus	2	0	**1**	0	0	**0**	2	0	**1**
65 ans ou plus	66	59	**63**	73	72	**72**	67	63	**65**
80 ans ou plus	8	2	**6**	3	3	**3**	7	2	**5**
62 ans	24	29	**26**	18	18	**18**	23	25	**24**
65 ans	17	17	**17**	20	17	**18**	17	17	**17**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Effectifs	**33 900**	**21 100**	**55 100**	**4 800**	**10 200**	**15 000**	**38 800**	**31 300**	**70 100**
Âge moyen (en années)	68	66	**67**	67	67	**67**	68	66	**67**

Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
1. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple englobe non seulement les personnes mariées mais aussi les couples pacsés ou vivant en concubinage.
2. L'ensemble n'est pas forcément égal à la somme correspondante, du fait des arrondis.
Lecture > En 2023, 55 100 nouveaux allocataires sont des personnes isolées. Parmi elles, 44 % ont entre 65 et 69 ans.
Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2023.

Allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte : plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Le profil des 3 850 allocataires de l'Aspa spécifique à Mayotte (voir fiche 25) est proche de celui du reste de la France avec une majorité de personnes isolées (67, 1 %), de femmes (61,0 %) et de femmes isolées (51,3 %). Les titulaires de cette allocation ont en moyenne 75,1 ans et sont donc plus âgés que l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse. En 2022, l'Aspa spécifique à Mayotte a été revalorisée et son montant mensuel moyen est passé de 443 euros en 2022 à 570 euros en 2023.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants est peu demandée

En 2023, 108 personnes bénéficient de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25). Ancienne aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) jusqu'alors très peu demandée, elle a été modifiée au 1er juillet 2020 afin d'être plus accessible. En 2023, les bénéficiaires sont tous des hommes âgés (79 % ont plus de 80 ans). ■

Pour en savoir plus

> Données complémentaires et séries historiques sur le minimum vieillesse disponibles dans l'espace Open Data : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Arnold, C., Barthélémy, N.** (2014, janvier). Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et conditions de vie. DREES, *Études et Résultats*, 863.
> **Barthélémy, N.** (2013, novembre). Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension. DREES, *Études et Résultats*, 857.
> **Bridenne, I., Jaumont, L.** (2013, juillet). Les bénéficiaires du Saspa : spécificités, profils et évolutions. CDC, *Questions Retraite et Solidarité*, 4.
> **Calvo, M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo, M., Richet-Mastain, L.** (2020, octobre). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **Meinzel, P.** (2022, mai). Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.
> **Pisarik, J.** (2018, juin). Minimum vieillesse : un allocataire sur deux se perçoit en mauvaise santé. DREES, *Études et Résultats*, 1066.
> **Richet-Mastain, L.** (2020, décembre). L'isolement social des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 70.

La retraite supplémentaire

28 Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, aussi appelée retraite surcomplémentaire, désigne d'une part les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés et, d'autre part, les produits d'épargne retraite à adhésion individuelle dans un cadre privé. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément de la pension versée par les régimes de retraite obligatoires. La grande diversité des dispositifs de retraite supplémentaire découle de la nature du contrat (cotisations ou prestations définies), de la variété des cadres d'adhésion (dans un cadre privé ou par un employeur), ou encore des publics visés (élus, particuliers, salariés du secteur privé). La loi du 22 mai 2019, dite « loi Pacte », créé le Plan d'épargne retraite (PER), décliné en PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire. Ce dispositif a vocation à remplacer certains dispositifs et à simplifier le paysage de la retraite supplémentaire.

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissement financier. Ils donnent à leurs adhérents la possibilité de se constituer une épargne lors de leur vie active, en vue de disposer d'un complément de retraite. Ils se distinguent en fonction de leurs modes d'adhésion, d'alimentation et de calcul des droits, de leur régime socio-fiscal et de leur gestion (individuelle ou collective) des fonds récoltés *(encadré 1)*.

L'adhésion à un dispositif de retraite supplémentaire est possible à titre personnel dans un cadre privé ou en tant que salarié dans le cadre d'une entreprise. L'employeur a la possibilité de souscrire un dispositif soit uniquement pour une catégorie de ses salariés, soit pour l'ensemble d'entre eux. L'adhésion des salariés peut quant à elle, selon le dispositif, être soit volontaire, soit obligatoire. Certains contrats à adhésion volontaire dans un cadre privé peuvent également être souscrits collectivement par une association à destination d'une catégorie ou d'une profession (anciens combattants, élus, pompiers, etc.).

Il existe deux catégories de dispositifs de retraite supplémentaire, différenciables en fonction de leurs modes d'alimentation et de calcul des droits auxquels ils donnent accès *(tableau 1)* : d'une part les contrats à prestations définies, qui font porter le risque sur la personne morale garantissant les prestations à verser ; d'autre part les contrats à cotisations définies, qui font porter le risque sur l'individu adhérent[1].

En fonction des dispositifs, les versements des individus, des salariés ou des employeurs sont soit volontaires soit obligatoires. Le régime socio-fiscal sur les cotisations et les rentes dépend par ailleurs de nombreux critères, notamment pour ce qui concerne la déduction ou non des cotisations de l'impôt sur le revenu *(encadré 2)*. Enfin, la restitution des avoirs, possible à compter de la liquidation des droits dans un régime obligatoire, s'effectue de différentes manières : sous forme de rente viagère, de versement forfaitaire unique[2] (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, ou de sortie en capital.

1. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise collectif introduit par la loi Pacte, qui, lorsque le règlement prévoit des versements périodiques, peut être associé aux contrats à cotisations définies. Il se distingue notamment de ceux-ci par le fait que ses versements sont en grande partie issus de l'épargne salariale. Le Plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise collectif et le Perco, qu'il a vocation à remplacer, font l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.
2. Le seuil de rachat des rentes par les entreprises d'assurance a été rehaussé par l'arrêté du 7 juin 2021, puis par l'arrêté du 17 juillet 2023.

Des exceptions existent dans le cadre de certains dispositifs qui donnent la possibilité de racheter un contrat ou de le débloquer de manière anticipée avant le départ à la retraite (en cas de fin de droits aux allocations chômage, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint, d'acquisition de la résidence principale).

Les contrats à cotisations définies

Dans le cadre des contrats à cotisations définies, l'adhérent s'engage à assurer un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées augmentées des revenus de leur placement, et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère).

L'adhésion à ces contrats a lieu soit dans un cadre privé avec ou sans condition de statut (élu, catégorie professionnelle), soit dans un cadre professionnel. Dans ce dernier cas, c'est l'employeur qui souscrit le contrat. L'adhésion individuelle des salariés est alors soit volontaire soit obligatoire.

Lorsque c'est l'employeur qui souscrit le contrat, les cotisations et les primes sont versées par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les versements de l'employeur et le cas échéant des salariés peuvent être volontaires ou obligatoires. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

Les contrats à cotisations définies créés par la loi Pacte : les plans d'épargne retraite (PER)

La loi Pacte, dont l'un des objectifs est de simplifier le paysage de la retraite supplémentaire, instaure le plan d'épargne retraite (PER) pour remplacer certains produits (voir *infra*). Ce plan désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire. Chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments, qui diffèrent selon l'origine des fonds qui l'alimentent :

- le compartiment 1 reçoit les versements volontaires des assurés ;
- le compartiment 2 est alimenté par l'épargne salariale (participation, intéressement et jours de repos épargnés sur un compte épargne-temps [CET]) et l'abondement de l'employeur[3] (dans la limite du triple des versements individuels);
- le compartiment 3 recueille les versements obligatoires (cotisations des employeurs et salariés – sous condition[4]).

Les trois compartiments recueillent les versements autorisés par chaque type de PER. Ils servent en outre à répartir les fonds correspondant aux droits individuels en cours de constitution[5], transférés soit depuis un ancien dispositif, soit depuis un autre PER (afin de consolider son épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat). Dans certains cas, un ancien dispositif peut être transformé en PER[6]. Les PER présentent ainsi un avantage de transfert et de portabilité par rapport à l'ensemble des autres produits de retraite supplémentaire.

Prenons pour exemple un assuré disposant, avant la loi Pacte, de deux contrats concernés par cette loi (voir plus bas) : d'un côté, un contrat auquel il aurait adhéré dans un cadre privé ; de l'autre, un contrat à adhésion et versements obligatoires désormais inactif auquel il aurait adhéré en tant que salarié. Depuis 2019, cet assuré a la possibilité de racheter ces contrats pour transférer les fonds épargnés sur un PER individuel auquel il peut adhérer dans un cadre privé.

3. Un versement initial ou périodique (sous condition) de l'employeur est également possible (voir l'article L. 224-20 du Code monétaire et financier).
4. Article L. 224-25 du Code monétaire et financier.
5. Article 8-IV de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite ; articles L. 224-6 et L. 224-40-I du Code monétaire et financier.
6. Cette transformation porte sur les droits en cours d'acquisition et de liquidation. Elle concerne notamment les contrats collectifs tels que les plans d'épargne pour la retraite collectifs (article L. 224-40-V du Code monétaire et financier) et les contrats d'assurance de groupe souscrits par une association tels que les régimes en points gérés collectivement (article 8-I de l'ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite).

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en vigueur fin 2023)

Type de produit	Mode d'adhésion	Type de contrat	Mode d'alimentation
PER individuel	Adhésion volontaire dans un cadre privé.	Cotisations définies.	Compartiment 1 – Versements volontaires[2].
Fonpel (destiné aux élus locaux)			Versements obligatoires de l'élu et de la collectivité locale.
Carel-Mudel (destiné aux élus locaux)			Versements obligatoires de l'élu et de la collectivité locale.
RMC (retraite mutualiste du combattant)			Versements volontaires de l'adhérent ; versements obligatoires de l'État.
PER d'entreprise collectif	Adhésion volontaire dans un cadre professionnel pour tous les salariés.		Compartiment 1 – Versements volontaires du salarié. Compartiment 2 – Versements volontaires du salarié issus de l'épargne salariale ; versements volontaires de l'employeur.
PER d'entreprise obligatoire	Adhésion obligatoire dans un cadre professionnel pour tous les salariés ou pour une catégorie d'entre eux.		Compartiment 1 – Versements volontaires du salarié. Compartiment 2 – Versements volontaires du salarié issus de l'épargne salariale ; versements volontaires de l'employeur. Compartiment 3 – Versements obligatoires du salarié et de l'employeur[2].
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	Adhésion facultative dans un cadre professionnel pour tous les salariés.		Versements facultatifs du salarié et obligatoire de l'employeur.
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	Adhésion obligatoire dans un cadre professionnel pour une catégorie de salariés.	Prestations définies.	Versements obligatoires de l'employeur.

RVTG : régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit ; RVTO : régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux *(encadré 2)*.
1. La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en cas de fin de droits aux allocations chômage, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint. Pour la plupart des produits, ce tableau ne mentionne la fiscalité des prestations que pour les sorties sous forme de rentes viagères.

	Mode de sortie	Régime sociofiscal[1]	
		Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (compartiments 1 et 2).	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
		Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Déblocage anticipé, rente.	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Déblocage anticipé, rente.	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Rente.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (compartiments 1 et 2).	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
		Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (compartiments 1 et 2).	Choix 1 - Versements volontaires et obligatoires déductibles du revenu imposable.	RVTG
		Choix 2 - Versements volontaires et obligatoires non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
	Déblocage anticipé, rentes, sortie en capital.	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	Rente : RVTO. Sortie en capital : régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
	Rente.	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	RVTG

2. S'ajoutent à ces versements les transferts de provisions d'anciens produits d'épargne retraite, d'autres PER et, en ce qui concerne les PER individuels, de contrats d'assurance-vie de plus de huit ans (avec un doublement de l'abattement fiscal majoré sur les plus-values réalisées lors du rachat du contrat et la déduction du montant du transfert du revenu imposable, si le transfert a lieu avant le 1er janvier 2023). Ces transferts sont alors versés sur le compartiment 1, 2 ou 3 en fonction de leur origine (versements volontaires, épargne salariale ou versements obligatoires).
Source > Législation.

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire

L'article 114 de la loi de 2003 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi. Dans ce cadre, elle collecte annuellement, depuis 2004, des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranche d'âge, montant versé, etc. Les données d'une année *n* sont donc collectées en *n+1* et publiées dans l'édition *n+2* du présent ouvrage. Elles sont recueillies auprès des organismes de gestion en épargne salariale (OGES – relevant du Code monétaire et financier), des entreprises d'assurance (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité), des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale) et, depuis 2018, des Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS – relevant du Code des assurances). Les résultats de l'enquête de la DREES sont confrontés, pour validation externe, aux publications des fédérations regroupant ces organismes (Fédération française de l'assurance [FFA] et Association française de gestion financière [AFG]).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi Pacte : plans d'épargne retraite (PER) individuel, d'entreprise collectif et d'entreprise obligatoire. Il prend également en compte les produits de retraite supplémentaire antérieurs (PERP, Perco, PERE, contrat Madelin, etc.). La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie – souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite – ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (Capimed, par exemple). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs d'épargne salariale est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif et que les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Par ailleurs, lorsque la sortie d'un contrat donne lieu à un versement sous forme de rente, les OGES transfèrent le capital vers une société d'assurance pour conversion en une rente viagère ou régulière. Dans ce cas, la ventilation des bénéficiaires de rentes par sexe, tranche d'âge et tranche de montant est inconnue. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Taux de couverture de l'enquête

Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES est exhaustif pour les contrats à adhésion dans un cadre privé et pour ceux souscrits par un employeur dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire (PER, par exemple). La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit ainsi leur couverture complète par l'enquête. La gestion externalisée des contrats à prestations définies n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1er janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête.

Dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 33). D'après les informations issues du module 2020 (sur les données 2019), les cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne représentent 1 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat.

Conséquences de la loi Pacte sur l'enquête DREES

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », vise notamment à rediriger l'épargne des Français vers le PER (créé à partir du 1er octobre 2019), en proposant un cadre attractif : transférabilité des droits, harmonisation des règles relatives à la fiscalité des versements et aux modalités de sorties (anticipées ou au titre de la retraite). Elle vise également à réduire le nombre de produits proposés sur le marché de l'épargne retraite, et met un terme à la commercialisation d'un grand nombre d'entre eux, au 1er octobre 2020. •••

Les PER individuel, d'entreprise collectif ou d'entreprise obligatoire instaurés par cette loi entrent pleinement dans le champ de l'enquête de la DREES. Ces produits sont plus englobants que les produits antérieurs (en matière de sorties ou de transferts, notamment). Toutefois, ils reprennent des dispositions préexistantes et donc déjà prévues par l'enquête. La principale caractéristique du PER est le principe de répartition des fonds au sein de trois compartiments étanches. Pour les trois types de produits qu'il recouvre, l'enquête DREES demande donc aux organismes de répartir les cotisations et les provisions mathématiques entre ces compartiments. Cette distinction est importante du point de vue statistique, afin de distinguer l'origine des versements : individuels, issus de l'épargne salariale ou des cotisations obligatoires.

L'enquête de la DREES recueille également les informations relatives aux transferts entrants de provisions ou d'encours sur un PER, afin de limiter le risque de les confondre avec des versements de cotisations. Elle collecte aussi les informations concernant les rachats de contrats pour transferts sortant d'anciens dispositifs ou de PER, afin d'éviter de les compter comme des prestations et d'augmenter artificiellement le volume de ces dernières.

Modification méthodologique pour les traitements de l'enquête à partir des données de 2018

Jusqu'en 2019, les données de l'enquête DREES étaient systématiquement calées sur les données des fédérations professionnelles : FFA et AFG.

Dans l'enquête relative à la situation en 2019 et menée en 2020, après analyse de la pertinence de cette méthode au cours des années récentes, un changement méthodologique est opéré : il n'y a plus de calage systématique des données de l'enquête DREES sur celles des fédérations à partir de l'année 2018, ce qui génère une rupture de série.

Le montant de l'ancien dispositif à adhésion volontaire dans un cadre privé est alors versé sur le compartiment 1, au même titre que ses futurs versements volontaires. Les fonds de l'ancien contrat souscrit par un employeur sont pour leur part répartis dans les compartiments 1 et 3, selon qu'ils aient respectivement été alimentés par des versements volontaires ou par des cotisations obligatoires. Le cas échéant, ce même assuré, s'il se voyait proposer l'adhésion à un PER d'entreprise collectif par un employeur, pourrait décider de transférer son PER individuel vers ce produit. Les sommes seraient alors transférées dans les trois compartiments du nouveau contrat selon leur compartiment d'origine dans l'ancien (compartiments 1 et 3 dans cet exemple). Le traçage des versements selon leur origine (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires) est ainsi assuré grâce à l'étanchéité des compartiments.

Le compartiment dans lequel sont hébergés les fonds du bénéficiaire d'un PER détermine leurs modalités de sortie. En cas de sortie anticipée, seules les sommes des compartiments 1 et 2 sont susceptibles d'être mobilisées au titre de l'achat d'une résidence principale. Les trois compartiments sont déblocables en cas d'accident de la vie. Pour la liquidation au titre de la retraite, les trois compartiments peuvent être distribués en rente viagère ou en VFU, alors que seuls les compartiments 1 et 2 sont mobilisables en cas de sortie en capital.

La commercialisation des PER instaurés par la loi Pacte a débuté le 1er octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies concernés par la même loi s'est arrêtée, elle, le 1er octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits par un employeur au bénéficie d'un collectif de salariés, ces derniers peuvent continuer d'accueillir les nouveaux salariés de l'entreprise.

Prenant la forme d'un compte-titre ou d'un contrat d'assurance, le PER est commercialisable par l'ensemble des acteurs déjà présents sur le marché de la retraite supplémentaire : entreprises d'assurance, institutions de prévoyance, mutuelles, gestionnaires d'actifs ou fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

Encadré 2 Les prélèvements obligatoires sur les cotisations et les rentes au titre de la retraite supplémentaire

Les cotisations sur les contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé (hormis les Fonpel et les Carel-Mudel) et les versements volontaires sur les contrats à cotisations définies souscrits par un employeur (PER d'entreprise collectif ou PER d'entreprise obligatoire) sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal (dans la limite d'un plafond)[1].

Les rentes versées au titre de la retraite supplémentaire sont, quant à elles, soumises aux prélèvements obligatoires (prélèvements sociaux et impôt sur le revenu), selon des modalités spécifiques. En particulier, le régime fiscal des rentes à la liquidation du contrat dépend du fait d'avoir ou non déduit les versements volontaires de son revenu imposable lors de sa constitution.

Il existe trois régimes différents d'imposition sur le revenu des prestations versées sous forme de rentes :

> le régime des rentes viagères à titre gratuit (RVTG), lorsque la rente est reçue à la suite d'une donation ou d'un testament ;

> le régime des rentes viagères versées à la sortie d'un produit d'épargne retraite, équivalent au RVTG en matière fiscale ;

> et le régime des rentes viagères à titres onéreux (RVTO).

Dans les deux premiers régimes, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu comme les autres revenus, avec un abattement de 10 %. Elle est ajoutée aux autres revenus et imposées d'après le barème marginal de l'impôt sur le revenu *via* le mécanisme du quotient familial. Dans le régime des RVTO, seule une fraction de la rente est imposée sur le revenu. Précisément, la fraction retenue dépend de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de sa rente : 70 % s'il a moins de 50 ans à ce moment, 50 % s'il a entre 50 et 59 ans, 40 % s'il a entre 60 et 69 ans, et 30 % s'il a 70 ans ou plus.

Le régime qui s'applique varie suivant les produits. Dans le cas des cotisations volontaires effectuées sur un PER (nécessairement dans le compartiment 1), le titulaire choisit entre deux options de versement : s'il déduit ses cotisations de son revenu imposable au moment du versement, sa rente sera imposée selon le régime des RVTG ; s'il ne déduit pas ses cotisations de son revenu imposable, il bénéficiera du régime des RVTO lorsqu'il touchera sa rente.

Les rentes soumises aux prélèvements sociaux le sont selon des modalités spécifiques. Dans le cas d'un PER, par exemple, le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les rentes varie selon le compartiment d'où provient la rente :

> la rente issue des versements volontaires (compartiment 1) et de l'épargne salariale (compartiment 2) est soumise à un taux forfaitaire global de 17,2 %, qui s'applique à une fraction de la rente selon le régime des RVTO ;

> la rente issue des cotisations obligatoires (compartiment 3) est considérée comme un revenu de remplacement. Elle est donc soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) sur les pensions de retraite (dont le taux dépend des ressources du foyer fiscal : 8,3 %, 6,6 %, 3,8 % ou exonération), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) et à la cotisation d'assurance maladie.

1. Article 163 quatervicies du CGI.

PER dont l'adhésion se fait dans un cadre privé

PER individuel : instauré par la loi Pacte, ce dispositif est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Jusqu'au 1er octobre 2020, il a cohabité avec les anciens produits destinés aux particuliers et aux non- salariés (PERP et contrat Madelin pour les principaux), auxquels il se substitue. Il est alimenté par les versements volontaires des assurés, par des transferts depuis d'autres contrats remplacés à la commercialisation par les PER, ou par d'autres PER. Dans les cas de transferts, la répartition des fonds au sein des compartiments

doit respecter l'origine des versements initiaux (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires)[7].

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (DDADUE) introduit en outre un sous-produit paneuropéen d'épargne retraite individuel[8], qui reprend les caractéristiques du PER individuel tout en étant doté d'une portabilité entre États de l'UE[9].

PER souscrits par un employeur, dont l'adhésion se fait dans un cadre professionnel pour les salariés

PER d'entreprise collectif : instauré par la loi Pacte, ce dispositif est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Il succède directement au Perco, avec lequel il a continué de cohabiter jusqu'au 1er octobre 2020. Le PER d'entreprise collectif concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise souscriptrice, sous éventuelle condition d'ancienneté limitée à trois mois au maximum et sauf avis contraire des salariés. Il est alimenté par les versements volontaires des assurés, par les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur et transferts de CET) ou par transferts depuis d'autres PER. Un versement initial ou périodique de l'employeur (sous condition) est possible.

PER d'entreprise obligatoire : le PER d'entreprise obligatoire succède aux contrats à cotisations définies relevant de l'article 83 du Code général des impôts (CGI). Comme lui, il concerne l'ensemble, une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise souscriptrice (l'ensemble des cadres, par exemple). Il est mis en place après accord collectif ou référendaire, ou après décision unilatérale de l'employeur. Le PER d'entreprise obligatoire est le PER pouvant être alimenté par la plus grande variété de sources, à savoir :

- les versements volontaires du salarié ;
- les sommes issues de l'épargne salariale et des droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;
- les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;
- les transferts depuis d'autres PER.

Les versements obligatoires du salarié sont déductibles de son revenu imposable, dans la limite de 8 % de sa rémunération annuelle. Les deux PER d'entreprise, collectif et obligatoire, peuvent être regroupés en un seul si l'entreprise souscrit aux deux enveloppes.

Les contrats à cotisations définies non remplacés à la commercialisation par un PER

Certains produits à cotisations définies, à adhésion individuelle dans un cadre privé ou souscrits par un employeur ne sont pas concernés par la loi Pacte et ne sont donc pas remplacés à la commercialisation par des PER.

Produits dont l'adhésion se fait dans un cadre privé

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) et Caisse autonome de retraite des élus locaux – mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créés en 1993, ces régimes de retraite supplémentaire sont facultatifs. L'épargne de l'assuré est reversée sous forme de rente viagère.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative. Elle est accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

Produits souscrits par un employeur, dont l'adhésion se fait dans un cadre professionnel pour les salariés

Contrat relevant de l'article 82 du CGI : contrat à cotisations définies à adhésion individuelle et

7. Article L. 224-40 du Code monétaire et financier.
8. Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture ; chapitre 1, titre 1.
9. Décret n° 2023-603 du 13 juillet 2023 relatif à la mise en place du sous-compte français du produit paneuropéen d'épargne retraite individuelle.

facultative, désigné ainsi d'après l'article du CGI spécifiant son régime fiscal. L'employeur s'engage et permet aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un sursalaire.

Les contrats à cotisations définies remplacés à la commercialisation par un PER

Certains produits ne peuvent plus accueillir de nouveaux adhérents, car ils sont remplacés à la commercialisation par les PER depuis le 1er octobre 2020 ou transformés en PER : le plan d'épargne retraite populaire, la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon), le complément de retraite mutualiste (Corem), la complémentaire retraite des hospitaliers (CRH), le contrat Madelin, le contrat des exploitants agricoles, les dispositifs relevant de l'article 83 du CGI, le plan d'épargne retraite d'entreprise, le régime en points gérés collectivement relevant de l'article L. 441 du Code des assurances, l'assurance de groupe relevant de l'article L. 144 du Code des assurances (voir l'annexe 5 et la fiche 28 de l'édition 2024 de ce panorama).

Lorsque ces produits n'ont pas été transformés en PER ou lorsque les provisions n'ont pas été transférées sur des PER, les droits qu'ils ont permis d'acquérir sont conservés. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent possibles dans la plupart des cas.

Les contrats à prestations définies

Des contrats souscrits par l'employeur, selon deux types de régimes

Les contrats à prestations définies sont souscrits par l'employeur pour certains salariés généralement, dont l'adhésion est obligatoire mais peut être conditionnée. Dans le cadre de ces contrats, l'entreprise (ou le groupe professionnel, la branche, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés ou à certaines catégories d'entre eux. Ce montant est déterminé à l'avance, selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires. Le montant de la rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté.

Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels – en général réservés aux cadres supérieurs – pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaires et, éventuellement, autres régimes supplémentaires à cotisations définies) ;
- les régimes additifs, pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Dans le cas contraire, ils sont dits « à droits certains ». À la suite de la loi Pacte, les régimes à droits aléatoires sont fermés et remplacés à la commercialisation par des régimes à droits certains[10].

Depuis le 4 juillet 2019, aucun dispositif à droits aléatoires ne peut être ouvert, et les dispositifs à droits aléatoires qui existent ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires. Dans le cas des contrats à droits aléatoires déjà ouverts, la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est en outre supprimée à partir du 1er janvier 2020 pour les droits acquis à compter de cette date[11]. Les droits accumulés sur un contrat à prestations définies sont alors définitivement acquis, sous éventuelle condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois ans.

Des contrats relevant majoritairement de l'article 39 du CGI

Désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, les contrats relevant de

10. Article 197 et ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.
11. Articles 1 et 6 de l'ordonnance précitée.

l'article 39 du CGI représentent la presque totalité des dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. Les cotisations versées sur ces contrats sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu *(tableau 1* et *encadré 2)*.

Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », c'est-à-dire les régimes différentiels à droits aléatoires[12]. Pour ces derniers, les entreprises doivent acquitter une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est calculée comme un pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe et 48 % en cas de gestion interne) ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations depuis 2013).

Depuis la réforme des retraites de 2010[13], les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 du CGI sont dans l'obligation de mettre en place un PER d'entreprise obligatoire ou collectif pour l'ensemble de leurs salariés.

L'externalisation de la gestion financière des contrats relevant de l'article 39 est également devenue obligatoire pour les contrats ouverts depuis le 1er janvier 2010. Auparavant facultative, cette gestion était toutefois indispensable pour ouvrir droit à des déductions fiscales pour l'entreprise. Désormais, elle peut se faire auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou, depuis 2018, d'un fonds de retraite professionnelle supplémentaire[14] (FRPS).

En 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron ») plafonne les droits acquis annuellement sur les contrats différentiels à droits aléatoires de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération annuelle de référence servant au calcul de la rente[15].

L'ordonnance n° 2019-697 du 27 novembre 2019 modifie la disposition de la loi de 2015 en plafonnant non seulement les droits cumulés annuellement à 3 % de la rémunération de la même année, mais aussi le cumul global des pourcentages annuels à 30 points tous employeurs confondus, quelles qu'aient été les rémunérations annuelles[16]. ■

Pour en savoir plus

> **Cheloudko, P., Marino A. (dir.)** (2024, octobre). *Les retraités et les retraites.* Paris, France : DREES, coll. Panorama de la DREES-Social (fiche 28).
> Plus d'informations sur la législation en vigueur sur le site : www.service-public.fr, rubrique Particulier, Argent, Épargne salariale, participation et intéressement, Plan d'épargne retraite (PER).
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

12. Article L. 137-11-1 du Code de la Sécurité sociale.
13. Article 111 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
14. Les FRPS, créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II », bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité II ».
15. Article 229 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.
16. Article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité.

29 Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire

En 2023, 19,2 milliards d'euros de cotisations ont été collectées dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, soit une augmentation de plus de 3 % en euros constants par rapport à 2022. Celle-ci s'explique par la hausse des versements sur les plans d'épargne retraite et sur certains contrats individuels. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire baisse quant à lui modérément en euros constants et s'établit à 8,4 milliards d'euros. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou non) demeure marginale. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées augmente à 5,0 % en 2023, tandis que les prestations servies baissent légèrement à 2,2 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

Les cotisations en hausse en 2023

La loi dite « Pacte[1] » modifie la grille de lecture des contrats de retraite supplémentaire (voir fiche 28 et *encadré 1*). Les cotisations versées sur l'ensemble des dispositifs individuels s'élèvent à 55 % du total des montants placés sur des produits de retraite supplémentaire en 2023. Cette part est stable par rapport à 2022 et représente 10,6 milliards d'euros *(tableau 1)*. En particulier, les versements associés au plan d'épargne retraite (PER) individuel représentent, un peu plus de quatre ans après sa commercialisation, 83 % des cotisations sur les dispositifs individuels, contre 80 % en 2022 et 45 % en 2020[2].

Les versements sur les dispositifs souscrits par l'employeur représentent 45 % des cotisations – soit près de 8,6 milliards d'euros–, dont 41 points proviennent des seuls dispositifs à cotisations définies. Au sein de cette dernière catégorie, 69 % des versements sont désormais issus des PER d'entreprise (collectifs ou obligatoires), contre 62 % en 2022 et moins de 23 % en 2020.

En 2023, les cotisations aux dispositifs à adhésion individuelle sont en hausse de 7,2 % en euros courants et de 3,3 % en euros constants[3] *(tableau 2)*.

De même, les cotisations aux dispositifs souscrits par les employeurs sont en hausse de 4,2 % en euros constants. Cette augmentation rompt avec la baisse importante, de près de 12 % en euros constants, des montants cotisés en 2022, tous produits confondus.

La tendance à la concentration des droits à la retraite supplémentaire sur les PER se prolonge, mais ralentit. En effet, en 2023, les transferts en euros constants de provisions d'anciens dispositifs vers ces produits représentent 31 % des montants de 2022 *(encadré 2)*. La dynamique suivie par les cotisations diffère néanmoins selon le type de PER. En 2023, en euros constants, les versements sur les PER individuels accélèrent et sont en hausse de 8,5 % après une augmentation de 1,6 % en 2022. Sur les PER d'entreprise collectifs, cette hausse ralentit, passant à 9,8 % en 2023 après 44,3 % en 2022. Sur les PER d'entreprise obligatoires, les versements augmentent au même rythme qu'en 2022 (+24,4 %).

La baisse des cotisations en euros constants sur les principaux produits remplacés à la commercialisation par les PER est quant à elle environ deux fois moins importante en 2023 qu'en 2022.

1. Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.
2. En 2020, le PER individuel est commercialisé en même temps que les dispositifs qu'il est censé remplacer.
3. L'indice des prix à la consommation de décembre en glissement annuel (qui s'élève à 3,7 % fin 2023) est utilisé pour calculer les évolutions des montants en euros constants.

Encadré 1 Trois compartiments pour trois plans d'épargne retraite

Les dispositifs à cotisations définies, dont la loi dite « Pacte » a mis un terme à la commercialisation depuis le 1er octobre 2020, étaient catégorisés en deux groupes : les produits à adhésion individuelle dans un cadre privé et les produits souscrits par un employeur au titre d'un collectif d'employés. Ce dernier groupe était subdivisé en fonction de la nature de l'adhésion de l'assuré et des versements de l'employeur, volontaires ou obligatoires. L'ensemble de ces produits étaient caractérisés par trois aspects : leurs modalités d'approvisionnement, les conditions de leur liquidation et leur type de fiscalité (voir tableau 1 de la fiche 28).

Le plan d'épargne retraite (PER), qui se substitue à ces dispositifs, peut être envisagé sous deux aspects : l'un juridique et l'autre économique. D'une part, il désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire, chacun ciblant nommément l'une des anciennes catégories de produits existants. D'autre part, chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments qui diffèrent selon l'origine des fonds qui les alimentent, toujours liée aux caractéristiques des anciennes catégories. C'est la vision économique du PER. Le compartiment 1 est alimenté par l'épargne volontaire, le compartiment 2 par l'épargne salariale, et le compartiment 3 par les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Ainsi, chaque type de PER peut, d'une part, accueillir des transferts d'anciens produits dans le compartiment correspondant et, d'autre part, être alimenté directement en fonction des compartiments ouverts au versement : le PER individuel n'est alimenté par des versements de cotisations que sur le compartiment 1, le PER d'entreprise collectif l'est sur les compartiments 1 et 2, et le PER obligatoire sur les trois compartiments. Il est également possible de regrouper les PER au moyen de transferts, tout en conservant l'étanchéité de leurs compartiments[1], ce qui limite la multiplication des contrats. Les trois dispositifs combinent donc une compatibilité juridique et une hétérogénéité économique.

Dans l'enquête Retraite supplémentaire, les organismes sont interrogés en fonction du type de dispositif (individuel, collectif ou obligatoire) qu'ils proposent. L'ensemble des compartiments des PER sont appréhendés comme répondant à des règles d'alimentation, des modalités de liquidation et des fiscalités différentes. Les statistiques qui en découlent restituent ainsi une vision juridique du PER, ce qui donne la possibilité de ne compter les adhérents et les bénéficiaires qu'une seule fois par dispositif[2].

Il est cependant possible d'analyser les PER à partir d'une vision économique – qui s'intéresse aux montants –, en considérant séparément chaque compartiment (*tableau ci-après*[3]). L'analyse des PER par compartiment souffre cependant d'une limite : en 2023, une partie des cotisations sur les PER n'a en effet pas été attribuée à un compartiment en particulier par les répondants à l'enquête. Elles représentent 9 % des sommes versées sur des PER cette année-là.

Dans la version juridique de ces dispositifs, le PER individuel pèse pour 62 % des cotisations sur l'ensemble des PER, tous compartiments confondus. Dans une vision économique de la provenance des fonds, le compartiment 1, seul ouvert à versement dans le cadre du PER individuel (dans lequel il représente 8,8 milliards d'euros), mais également ouvert à versement dans les deux autres PER (dans lesquels il représente 930 millions d'euros), pèse en revanche pour 68 % des cotisations en 2023. Par ailleurs, le montant des cotisations dans le compartiment 2 des PER (18 % des cotisations), alimenté par de l'épargne salariale, est moins important que le montant des cotisations sur les PER d'entreprise collectifs (22 %). En effet, une part significative des PER d'entreprise collectifs sont financés par de l'épargne volontaire. Le montant des cotisations sur le compartiment 3 des PER (5 %), qui n'est ouvert à versement que dans le cadre du PER obligatoire, pèse également moins que les sommes versées sur les trois compartiments du PER obligatoire (16 %). •••

1. L'étanchéité des compartiments est nécessaire, car l'origine des versements détermine les modalités de sortie (voir fiche 28).
2. Un assuré qui posséderait un PER individuel dont les trois compartiments seraient remplis compterait pour un seul adhérent dans la vision juridique (car ne possédant qu'un seul contrat), et comme trois adhérents dans la vision économique (car remplissant trois compartiments).
3. Dans cet encadré, le tableau des cotisations sur les PER en 2023 propose une double entrée, par dispositif et par compartiment.

Montants des versements sur les plans d'épargne retraite effectués au titre de la retraite supplémentaire (en millions d'euros courants)

	PER individuel	PER d'entreprise collectif	PER d'entreprise obligatoire	Part des compartiments dans le total (en %)
Compartiment 1 (épargne volontaire)	8 828,8	634,4	301,8	**68,3**
Compartiment 2 (épargne salariale)	-	2 273,7	301,7	**18,0**
Compartiment 3 (versements obligatoires)	-	-	701,9	**4,9**
Compartiment indéterminé	-	278,6	978,6	**8,8**
Part des produits dans le total (en %)	**61,7**	**22,3**	**16,0**	**100,0**

Note > Seuls les versements au 31 décembre sont mesurés dans l'enquête Retraite supplémentaire. Les sommes transférées issues de rachats de contrats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient inclus dans les montants de cotisations dans l'enquête. De ce fait, les sommes déclarées dans les compartiments indéterminés des PER et dans le compartiment 3 des PER d'entreprise collectifs, qui ne peuvent pas provenir de cotisations, pourraient provenir de transferts sans qu'il soit possible de savoir quel poids ces sommes représentent dans l'ensemble des transferts annuels vers ces compartiments.
Lecture > En 2023, les versements réalisés sur des PER individuels représentent 62 % de l'ensemble des versements sur des PER. Les versements sur les compartiments 1 des PER, qu'ils soient individuels, collectifs ou obligatoires, représentent 59 % de l'ensemble des versements sur des PER.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

Elle est de 18 % (contre -38,3 %) pour les produits à adhésion individuelle (plan d'épargne retraite populaire [PERP], produits à destination des non-salariés et autres produits à adhésion individuelle), de 19,6 % (contre -42,2 %) pour les produits d'épargne salariale (Perco) et de 13,4 % pour les autres contrats à cotisations définies et à adhésion et à versements obligatoires souscrits par un employeur pour ses salariés (dispositifs relevant de l'article 83 du Code général des impôts [CGI] et assimilés).

Enfin, les cotisations associées aux contrats à prestations définies, relevant dans leur quasi-totalité de l'article 39 du CGI, baissent moins fortement en euros constants en 2023 qu'en 2022 (- 8 % contre - 63,2 %) et atteignent un nouveau point bas historique en euros courants, à 0,7 milliard d'euros. Moins de 3,5 % des versements effectués sur des dispositifs de retraite supplémentaire en 2023 le sont sur ces contrats.

La part des fonds de retraite professionnelle supplémentaire[4] (FRPS) dans la gestion des dispositifs de retraite supplémentaire n'augmente que légèrement en 2023, ceux-ci étant moins alimentés par des transferts de portefeuille[5]. Les cotisations récoltées par les FRPS représentent 45 % de l'ensemble des versements effectués au titre d'un dispositif de retraite supplémentaire en 2023, contre 43 % en 2022 *(graphique 1)*. Par effet miroir, la part de la plupart des autres types d'organismes assurantiels dans la gestion des dispositifs de retraite supplémentaire est en baisse. C'est notamment le cas des entreprises d'assurance, qui rassemblent 34 % de l'ensemble des cotisations (soit une baisse de 2 points de pourcentage par rapport à 2022). Enfin, le poids des versements confiés aux organismes de gestion d'épargne salariale (OGES) est en légère hausse en 2023 (+0,3 points de pourcentage), soit près de 20 % du total.

4. Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire, instaurés par la loi dite « Sapin II », sont autorisés à commercialiser des contrats de retraite supplémentaire depuis 2018. Ils offrent un cadre prudentiel conforme à la directive communautaire Institution de retraite professionnelle (IRP). En particulier, la contrainte de fonds propres de ces organismes est moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité 2 ».
5. Les conditions permettant le transfert de portefeuilles existants vers un FRPS par des entreprise d'assurance, mutuelles et institutions de prévoyance, qui proposent des règles prudentielles moins contraignantes, ont été durcies à partir du 1er janvier 2023 (article L. 384-1 du Code des assurances).

Les prestations baissent en 2023 en euros constants

En 2023, le montant des prestations (rentes, versements forfaitaires uniques [VFU] et sorties en capital hors rachats) servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 8,4 milliards d'euros, soit une baisse de 2,8 % en euros constants par rapport à 2022 (malgré une hausse de 0,8 % en euros courants). Près de 44 % des prestations sont versées au titre de contrats à adhésion individuelle *(tableau 1)*, le montant de celles-ci diminuant de 1,2 % en euros constants par rapport à 2022 *(tableau 3)*. En effet, la hausse en euros constants des prestations versées au titre des PER individuels et des dispositifs destinés aux non-salariés (contrat Madelin et contrat des exploitants agricoles) est plus que compensée par la baisse des versements au titre des dispositifs destinés aux fonctionnaires, de la retraite mutualiste du combattant (RMC) et des autres contrats individuels.

Les prestations versées au titre d'un dispositif souscrit par un employeur, qu'il soit à cotisations ou à prestations définies, sont en baisse de 4 % en 2023 en euros constants. Parmi les dispositifs à cotisations définies souscrits par un employeur, les seuls au titre desquels les prestations versées augmentent en euros constants sont les PER

Tableau 1 Cotisations, prestations et provisions relatives à la retraite supplémentaire en 2023

	Cotisations		Prestations		Provisions[3]	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscription individuelle	**10,6**	**55,2**	**3,7**	**43,6**	**131,0**	**46,5**
PER individuel	8,8	46,0	1,1	13,0	58,4	20,8
PERP	0,8	4,0	0,5	6,4	17,2	6,1
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux[1]	0,1	0,4	0,5	5,8	13,9	4,9
Retraite mutualiste du combattant	0,1	0,3	0,4	5,2	5,5	2,0
Contrat Madelin	0,7	3,9	0,8	9,9	29,9	10,6
Contrat des exploitants agricoles	0,1	0,6	0,2	1,9	4,6	1,6
Autres contrats souscrits individuellement	0,0	0,1	0,1	1,2	1,5	0,5
Souscription collective à cotisations définies	**7,9**	**41,4**	**3,7**	**43,6**	**120,9**	**42,9**
PER d'entreprise collectif et Perco	**3,8**	**19,6**	**0,9**	**11,3**	**29,7**	**10,6**
PER d'entreprise collectif	3,2	16,6	0,7	8,3	23,1	8,2
Perco	0,6	3,0	0,3	3,0	6,7	2,4
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**4,2**	**21,7**	**2,7**	**32,3**	**91,1**	**32,4**
PER d'entreprise obligatoire	2,3	11,9	0,2	3,0	20,2	7,2
Contrat relevant de l'art. 83 du CGI et autres contrats collectifs[2]	1,7	8,9	2,3	27,7	66,9	23,8
Contrat relevant de l'art. 82 du CGI	0,2	1,0	0,1	1,6	4,1	1,4
Souscription collective à prestations définies	**0,7**	**3,4**	**1,1**	**12,8**	**29,6**	**10,5**
Contrat relevant de l'art. 39 du CGI	0,7	3,4	1,1	12,8	29,6	10,5
Ensemble des dispositifs	**19,2**	**100,0**	**8,4**	**100,0**	**281,5**	**100,0**

1. Préfon, Fonpel, Carel-Mudel.
2. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, L. 441, etc.).
3. Provisions mathématiques hormis pour les dispositifs à points et hors Perco ; provisions techniques spéciales pour les dispositifs à points ; encours pour le Perco, ainsi que pour le PER d'entreprise collectif lorsqu'il est géré par un organisme de gestion d'épargne salariale.

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques, provisions techniques spéciales ou encours) et de liquidation (prestations et provisions mathématiques, provisions techniques spéciales ou encours).

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

d'entreprise collectifs et obligatoires, dont le poids dans l'ensemble des prestations versées est respectivement de 8 % et 3 % (contre 7 % et 2 % fin 2022). Les versements au titre des seuls dispositifs à prestations définies sont en baisse de 6,5 % en 2023 en euros constants.

Parmi l'ensemble des produits de retraite supplémentaire, la part la plus importante des prestations est versée au titre des contrats souscrits par un employeur relevant de l'article 83 du CGI et assimilés, à hauteur de 27,5 %, malgré une baisse de 10,5 % en euros constants par rapport à 2022.

Des prestations essentiellement servies sous forme de rentes viagères

Les prestations des organismes de retraite supplémentaire sont principalement versées sous forme de rentes viagères (67 % des masses de prestation). Le poids de ces dernières diminue en 2023 en euros constants, leur montant passant à 5,6 milliards d'euros, contre 5,8 milliards en euros constants en 2022. De même, les montants en euros constants des VFU baissent, de 6,5 %. Au contraire, les montants en euros constants représentés par les sorties en capital augmentent de 3,5 %.

Le poids des VFU dans les prestations versées baisse également, passant de 15,8 % en 2022 à 15,2 % en 2023. Au contraire, le poids des sorties en capital augmente. Celles-ci constituent 18,0 % du total des prestations versées (contre 16,9 % en 2022). Cette hausse a lieu malgré la baisse de 12 points de pourcentage de la part des sorties en capital depuis les PER d'entreprise obligatoire.

Tableau 2 Montants des cotisations relatives à la retraite supplémentaire

	Montant total des cotisations (en milliards d'euros courants)			Évolution annuelle moyenne des montants des cotisations en euros constants (en %)	
	2019	2022	2023	2019-2022	2022-2023
Souscription individuelle	**5,4**	**9,9**	**10,6**	**19,2**	**3,3**
PER individuel	0,4	7,8	8,8	160,9	8,5
PERP et autres contrats individuels[1]	2,2	1,0	0,9	-25,1	-14,3
Produits pour les non-salariés[2]	2,7	1,0	0,9	-30,0	-18,8
Souscription collective à cotisations définies	**6,4**	**7,3**	**7,9**	**1,8**	**4,2**
PER d'entreprise collectif et Perco	**2,9**	**3,5**	**3,8**	**3,5**	**4,0**
PER d'entreprise collectif	0,5	2,8	3,2	72,5	9,8
Perco	2,4	0,7	0,6	-35,7	-19,6
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**3,5**	**3,8**	**4,2**	**0,4**	**4,4**
PER d'entreprise obligatoire	0,0	1,8	2,3	918,4	24,4
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	3,3	1,9	1,7	-19,5	-13,4
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	0,2	0,2	0,2	2,7	-4,9
Souscription collective à prestations définies	**1,8**	**0,7**	**0,7**	**-30,0**	**-8,0**
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	1,8	0,7	0,7	-30,0	-8,0
Ensemble des dispositifs	**13,6**	**17,9**	**19,2**	**6,6**	**3,3**

1. Produits assimilés, notamment produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, etc.).
2. Contrats Madelin et des exploitants agricoles.
3. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, L. 441, etc.).

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2019 à 2023.

Le type de prestation versée par les organismes de retraite supplémentaire est par ailleurs très lié au type de contrat souscrit. La part des prestations versées sous forme de VFU est ainsi de 84 % au titre d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE), de 64 % au titre d'un PER d'entreprise obligatoire ou d'un PERP et de 21 % pour les contrats Madelin. Au contraire, la part des prestations versées sous forme de VFU n'est que de 6 % pour les PER individuels, et de 4 % pour les contrats à prestations définies. Les adhérents à des contrats collectifs à versements volontaires sont quant à eux plus nombreux à opter pour une sortie en capital. 100 % des bénéficiaires d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif – qui succède au Perco – sont dans ce cas. De fait, les sorties en capital au titre d'un Perco

Encadré 2 Les transferts de provisions sur les PER

Les droits individuels cumulés sur des dispositifs de retraite supplémentaire n'étant plus commercialisés depuis le 1er octobre 2020 peuvent être transférés vers de nouveaux PER[1]. En outre, les titulaires d'un PER ont la possibilité de le transférer vers un autre[2], après un changement d'emploi par exemple, et ainsi de consolider leur épargne au titre de la retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat. Enfin, les transferts depuis les contrats de capitalisation tels ceux d'assurance-vie étaient encouragés par un avantage fiscal jusqu'au 31 décembre 2022[3]. Exclusivement orientés vers les PER individuels, ils représentent moins de 0,15 % des transferts annuels entrants sur les PER depuis 2019 et sont comptabilisés comme des cotisations. Les transferts alimentent les compartiments des PER en fonction de la nature du dispositif de provenance ou du compartiment de provenance s'il s'agit d'un PER.

Lorsque ces transferts sont issus de dispositifs de retraite supplémentaire, ils doivent être distingués des cotisations, afin d'éviter les doubles comptes. Effectivement, les versements effectués au cours d'une année sur un dispositif puis transférés vers un autre risquent d'être déclarés une fois par chaque organisme gestionnaire. Par conséquent, les statistiques annuelles de cotisations sur des produits de retraite supplémentaire sont susceptibles d'être artificiellement gonflées. Dans la vague 2023 de l'enquête Retraite supplémentaire, les organismes gestionnaires ont donc été interrogés sur les transferts annuels, depuis la commercialisation des PER en 2019, de provisions[4] et d'encours[5]. Grâce à ces informations, les données de cotisations passées sur les PER ont été corrigées, lorsque les transferts de provisions avaient été déclarés comme telles. Certains organismes n'ont pas pu isoler les transferts des montants de cotisations. Cela est toutefois marginal pour les données 2023.

En 2019, les transferts vers les PER sont plus faibles que les années suivantes, car ces produits ne sont commercialisés que trois mois cette année-là. Les transferts représentent alors 84 % du stock de provisions de fin d'année sur les PER. L'essentiel de ces flux de provisions sont dirigés vers les PER d'entreprise collectifs, pour près de 3 milliards d'euros (98,6 % du total) *[tableau ci-après]*.

En 2023, les transferts vers les PER sont en baisse de 69 % en euros constants et représentent 5,7 milliards d'euros. Ils constituent moins de 6 % du stock de provisions de fin d'année (5,6 %) et équivalent à 40 % des versements de cotisations effectués sur des PER cette année-là (contre 145 % en 2022, 158 % en 2021 et 380 % en 2020). Les compartiments des PER les plus abondés sont : le compartiment 1, qui concentre 39 % de l'ensemble des transferts (37 % pour le seul compartiment 1 des PER individuels), soit une baisse de 3 points ; et le compartiment 2, qui en polarise près de 27 %, répartis pour deux tiers dans les PER d'entreprise collectifs et pour un tiers dans les PER d'entreprise obligatoire. •••

1. Dans les transferts, sont regroupés les transferts de provisions à proprement parler et les transformations de contrats en PER. Voir l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier et l'article 8-I de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite pour les transformations hors Perco.
2. Article L. 224-6 du Code monétaire et financier.
3. Article 72-2 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et article 125-0-A-1 du Code général des impôts.
4. Il s'agit des provisions mathématiques, hormis pour les régimes à points, pour lesquels les provisions techniques spéciales sont demandées.
5. Les encours concernent les Perco et PER d'entreprise collectifs gérés par des organismes de gestion d'épargne salariale.

Montants des transferts de provisions sur les plans d'épargne retraite (en millions d'euros courants)

		PER individuel	PER d'entreprise collectif	PER d'entreprise obligatoire	Part des compartiments dans le total (en %)
2019	Compartiment 1 (épargne volontaire)	39,1	58,8	0,0	**3,3**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	0,0	1 999,4	0,0	**66,5**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	0,0	1,8	0,0	**0,1**
	Compartiment indéterminé	2,7	906,7	0,0	**30,2**
	Part des produits dans le total (en %)	**1,4**	**98,6**	**0,0**	**100**
2020	Compartiment 1 (épargne volontaire)	12 548,2	118,5	27,6	**66,5**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	1,4	3 723,9	0,7	**19,5**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	2,2	2,7	835,4	**4,4**
	Compartiment indéterminé	1 533,7	43,1	259,9	**9,6**
	Part des produits dans le total (en %)	**73,8**	**20,4**	**5,9**	**100**
2021	Compartiment 1 (épargne volontaire)	3 490,1	101	50,1	**22,0**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	12,1	5 239,5	4,8	**31,7**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	40,5	6,1	468,5	**3,1**
	Compartiment indéterminé	3 756,3	92,1	3 313,8	**43,2**
	Part des produits dans le total (en %)	**44,0**	**32,8**	**23,2**	**100**
2022	Compartiment 1 (épargne volontaire)	7 451,1	118,4	57,1	**42,5**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	11,4	4 227,3	29,9	**23,8**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	57,4	14,0	479,1	**3,1**
	Compartiment indéterminé	913,6	47,8	4 549,7	**30,7**
	Part des produits dans le total (en %)	**47,0**	**24,5**	**28,5**	**100**
2023	Compartiment 1 (épargne volontaire)	2 102,6	65,0	57,9	**38,8**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	14,0	1 016,8	494,3	**26,6**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	72,0	11,0	396,5	**8,4**
	Compartiment indéterminé	1 160,7	15,0	334,8	**26,3**
	Part des produits dans le total (en %)	**58,3**	**19,3**	**22,4**	**100**

Note > Les transferts de provisions provenant de dispositifs hors retraite supplémentaire représentent de 0 % à 0,15 % de l'ensemble des transferts sur des PER selon les années.
Lecture > En 2023, 58 % des transferts de provisions réalisés vers un PER le sont vers un PER individuel, tandis que 38,8 % le sont vers un compartiment 1.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

ou du compartiment 2 d'un PER (alimenté par de l'épargne salariale) sont totalement exonérées de l'impôt sur le revenu[6].

En 2023, les masses financières relatives aux prestations versées par les FRPS (57 % du total) et les OGES (11 % du total) sont en hausse par rapport à 2022. Elles ne compensent pas la baisse des prestations versées par les autres types d'organisme de retraite supplémentaire. Il s'agit notamment des prestations versées par les entreprises d'assurance, au titre des PERP (-24 % en euros constants), des dispositifs souscrits par l'employeur à cotisations définies relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (-13 % en euros constants) et des dispositifs souscrits par l'employeur à prestations définies (-25,7 %).

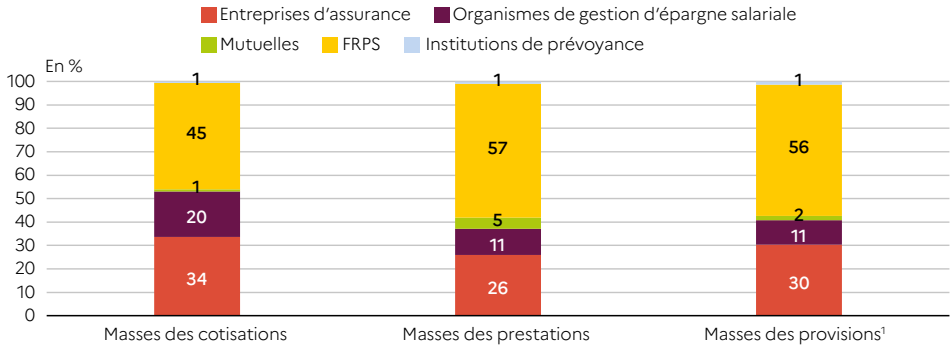
6. Exception faite des plus-values et intérêts réalisés sur un PER, qui sont soumis à l'impôt sur le revenu dans le cadre du prélèvement forfaitaire unique, si l'assuré a opté pour des versements non déductibles du revenu imposable.

Les provisions augmentent en 2023

Les provisions[7] et les encours des dispositifs de retraite supplémentaire sont de 282 milliards d'euros en 2023[8] *(tableau 4)*, soit une hausse de 3,3 % en euros constants par rapport à 2022. Les deux tiers des provisions sont constituées par les quatre principaux types de dispositifs : les contrats relevant des articles 83 et assimilés (23,6 %), le PER individuel (20,8 %), le contrat Madelin (10,6 %) et les dispositifs relevant de l'article 39 du CGI (10,5 %). Les provisions gérées au titre d'un PER sont en hausse et représentent 36 % du total (contre 32 % en 2022). Les plus fortes hausses de provisions en euros constants sont d'abord le fait du PER individuel (+19,1 %), puis du PER d'entreprise obligatoire (+18,7 %) et enfin du PER d'entreprise collectif (+16,9 %). Les catégories de produits pour lesquelles les provisions ont le plus reculé sont le PERE (-35,2 %) et les contrats à adhésion individuelle pour les non-salariés (-7,7 %).

La part des provisions relevant des contrats en phase de constitution est en hausse de 1,7 point de pourcentage et représente 70,4 % du total. Cette part est notamment tirée par le PER individuel (+3,3 points de pourcentage) et par les produits à destination des fonctionnaires et des élus (+7,7 %). Les dispositifs pour lesquels la part des contrats en phase de liquidation est la plus importante sont les dispositifs de retraite mutualiste du combattant (93 %) et les autres contrats à adhésion individuelle (85 %). Les dispositifs relevant de l'article 39 du CGI sont ceux pour lesquels les provisions pour les contrats en phase de liquidation sont en hausse à 49 %.

Graphique 1 Répartition des masses financières relevant des cotisations, prestations et provisions relatives à la retraite supplémentaire, par type d'organisme



FRPS : fonds de retraite professionnelle supplémentaire.
1. Le Perco n'est pas un contrat d'assurance retraite mais un dispositif d'épargne salariale. Il en est de même pour les PER d'entreprise collectifs gérés par des organismes de gestion d'épargne salariale. Il ne s'agit donc pas de traiter ici les provisions mathématiques mais les encours.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

7. Dans l'enquête sur les données 2023 de retraite supplémentaire, la notion de « provision » a été harmonisée entre les différents types de contrats afin de correspondre aux montants des fonds effectivement sous gestion, moins soumis à des mouvements de taux que les montants actualisés. Dans le cas des contrats de retraite par capitalisation à points, les provisions techniques spéciales sont le miroir de la valeur des actifs couvrant effectivement le montant des engagements des entreprises d'assurance à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Elles diffèrent des provisions mathématiques théoriques, qui sont calculées individuellement à l'aide de formules mathématiques prenant en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique. Dans le cas des autres contrats de retraite, les provisions mathématiques correspondent aux provisions techniques spéciales.
8. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites de juin 2024, 199 milliards d'euros fin 2023, dont 179 milliards d'euros pour les régimes complémentaires. En outre, en 2023, le fonds de réserve des retraites dispose de 21,2 milliards d'euros de réserve, et les régimes obligatoires en capitalisation (retraite additionnelle de la fonction publique [RAFP] et le régime complémentaire des pharmaciens, gérés par la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens [CAVP]), de 40 milliards d'euros de provisions.

En 2023, la hausse de la part des provisions et des encours hébergés par les FRPS (+4 points de pourcentage en 2023, soit 56 % du total) *[graphique 1]* est le miroir de la baisse de la part des provisions hébergées par les entreprises d'assurance (30 % du total en 2023). En raison du ralentissement des transferts de portefeuilles vers les FRPS, la baisse de la part des provisions constituées par les mutuelles et par les institutions de prévoyance est légère.

La retraite supplémentaire demeure marginale par rapport aux régimes publics obligatoires

Fin 2023, la retraite supplémentaire représente 5,0 % de l'ensemble des cotisations ou

Tableau 3 Montants des prestations relatives à la retraite supplémentaire

	Montant total des prestations (en milliards d'euros courants)			Évolution annuelle moyenne des montants des prestations en euros constants (en %)		Part des montants de prestations versées en 2023, selon le type de versement (en %)		
	2019	2022	2023	2019-2022	2022-2023	Rente viagère	Versement forfaitaire unique	Sortie en capital
Souscription individuelle	**2,8**	**3,6**	**3,7**	**5,4**	**-1,2**	**69**	**18**	**13**
PER individuel	0,0	1,0	1,1	2624,1	3,0	59	6	36
PERP et autres contrats individuels[1]	2,0	1,6	1,6	-9,8	-5,7	72	22	5
Produits pour les non-salariés[2]	0,8	0,9	1,0	3,2	1,9	74	26	0
Souscription collective à cotisations définies	**3,0**	**3,6**	**3,7**	**4,0**	**-3,2**	**56**	**16**	**28**
PER d'entreprise collectif et Perco[3]	**0,7**	**0,8**	**0,9**	**0,2**	**13,1**	**0**	**0**	**100**
PER d'entreprise collectif	0,1	0,5	0,7	89,6	23,2	0	0	100
Perco	0,7	0,3	0,3	-28,7	-7,8	0	0	100
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**2,2**	**2,8**	**2,7**	**5,1**	**-7,9**	**76**	**21**	**3**
PER d'entreprise obligatoire	0,0	0,2	0,2	nd	43,0	33	64	3
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[4]	2,1	2,5	2,3	2,9	-10,5	82	18	0
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	0,1	0,2	0,1	5,8	-20,7	41	0	59
Souscription collective à prestations définies	**1,0**	**1,1**	**1,1**	**-0,9**	**-6,5**	**96**	**4**	**0**
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	1,0	1,1	1,1	-0,9	-6,5	96	4	0
Ensemble des dispositifs	**6,8**	**8,3**	**8,4**	**3,8**	**-2,8**	**67**	**15**	**18**

nd : non défini.
1. Produits assimilés, notamment produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, etc.).
2. Contrats Madelin et des exploitants agricoles.
3. Les prestations sous forme de rentes viagères ne sont pas directement versées par les organismes de gestion d'épargne salariale gérant des Perco et des PER d'entreprise collectifs et ne peuvent pas être mesurées directement auprès d'elles. Le capital à convertir en rente viagère ou régulière transféré par ces organismes vers des entreprises d'assurance est intégré dans la catégorie des prestations sous forme de sorties en capital. Ces transferts représentent moins de 0,2 % des prestations mesurées pour les Perco en 2023 et moins de 0,3 % des prestations mesurées pour les PER d'entreprise collectifs en 2023.
4. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, L. 441, etc.).
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2019 à 2023.

contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoires ou non), soit une hausse de 0,1 point par rapport à 2022 *(graphique 2)*.
La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire est en légère baisse de 0,1 point par rapport à 2022 et s'élève à 2,2 %.

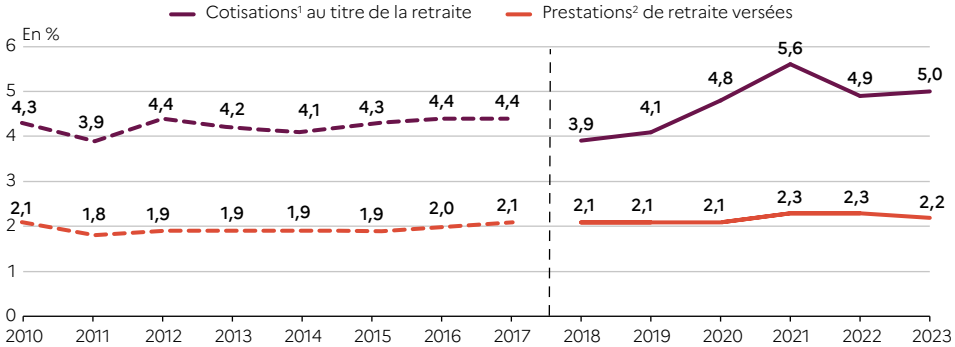
Les produits de retraite supplémentaire fonctionnant par capitalisation, la montée en droit des assurés est très progressive. De ce fait, le versement des prestations qui en dépendent est également progressif, et décalé dans le temps. ■

Tableau 4 Montants des provisions relatives à la retraite supplémentaire

	Montant total des provisions[4] (en milliards d'euros courants)			Évolution annuelle moyenne des montants des provisions en euros constants (en %)		Part des provisions en 2023 selon la phase considérée (en %)	
	2019	2022	2023	2019-2022	2022-2023	Constitution	Liquidation
Adhésion dans un cadre privé	**104,6**	**120,5**	**131,0**	**1,9**	**4,8**	**71**	**29**
PER individuel	0,4	47,3	58,4	371,8	19,1	85	15
PERP et autres contrats individuels[1]	53,6	37,1	38,1	-14,0	-1,1	57	43
Produits pour les non-salariés[2]	50,6	36,1	34,5	-13,1	-7,7	62	38
Souscription par un employeur à cotisations définies	**100,6**	**112,5**	**120,9**	**0,9**	**3,6**	**75**	**25**
PER d'entreprise collectif et Perco	**19,8**	**25,4**	**29,7**	**5,7**	**12,9**	**100**	**0**
PER d'entreprise collectif	3,2	19,0	23,1	76,5	16,9	100	0
Perco	16,6	6,4	6,7	-29,3	1,0	100	0
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**80,9**	**87,1**	**91,1**	**-0,3**	**0,9**	**67**	**33**
PER d'entreprise obligatoire	0,0	16,4	20,2	599,1	18,7	90	10
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	76,7	66,6	66,9	-7,2	-3,2	59	41
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	4,1	4,0	4,1	-3,4	-3,1	83	18
Souscription par un employeur à prestations définies	**35,0**	**29,8**	**29,6**	**-7,8**	**-4,4**	**51**	**49**
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	35,0	29,8	29,6	-7,8	-4,4	51	49
Ensemble des dispositifs	**240,2**	**262,8**	**281,5**	**0,2**	**3,3**	**70**	**30**

1. Produits assimilés, notamment produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, etc.).
2. Contrats Madelin et des exploitants agricoles.
3. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, L. 441, etc.).
4. Provisions mathématiques hormis pour les dispositifs à points et pour les dispositifs hors Perco ; provisions techniques spéciales pour les dispositifs à points ; encours pour le Perco, ainsi que pour le PER d'entreprise collectif lorsqu'il est géré par des organismes de gestion d'épargne salariale.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2019 à 2023.

Graphique 2 Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoires et facultatifs)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs ou des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse rentrant dans le financement de la retraite.
2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les allocations du minimum vieillesse.
Note > Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2023.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Association française de la gestion financière** (2024, mars). L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective, données d'enquête à fin 2023.
> **France Assureurs** (2024, juillet). *L'assurance retraite en 2023. Étude statistique.*
> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats,* 880.
> **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats,* 1016.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

30 Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire

Fin 2023, on dénombre 17,3 millions d'adhérents à un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution auprès d'entreprises d'assurance, de fonds de retraite professionnelle supplémentaire, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Notamment, par rapport à fin 2022, 1 640 000 adhérents supplémentaires souscrivent un PER, dispositif mis en place en 2019. Le nombre de cotisants à un PER augmente en revanche dans une moindre mesure (+950 000 cotisants en 2022). Celui des cotisants à l'ensemble des dispositifs de retraite supplémentaire s'élève quant à lui à 7,7 millions (+240 000 par rapport à 2022). La baisse de la cotisation moyenne en euros constants pour l'ensemble des produits à adhésion individuelle dans un cadre privé se poursuit en 2023, après un pic atteint en 2021.

17,3 millions d'adhérents en 2023

Fin 2023, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire[1] atteint 17,3 millions *(graphique 1)*. Ce chiffre n'est pas corrigé des doubles comptes (c'est-à-dire qu'une personne compte autant de fois qu'elle détient de contrats différents). Ainsi, dans ce qui suit, le terme « adhérent » est utilisé pour désigner un contrat auquel un individu a adhéré, et le terme « cotisant » est utilisé pour désigner un contrat qui a été alimenté par un versement (hors transfert). Près de 6,8 millions d'adhésions supplémentaires ont ainsi eu lieu en dix ans, dont 1 260 000 depuis la fin 2022. Les nouveaux adhérents ont quasi-exclusivement souscrit l'un trois plans d'épargne retraite (PER) instaurés par la loi Pacte au 1er octobre 2019 (voir encadré 1 de la fiche 28). Près de 40 % ont ouvert un contrat collectif à versements obligatoires (PER d'entreprise obligatoire ou PERE[2]). Le PER d'entreprise obligatoire est à cet effet le dispositif comptant le plus d'adhérents (3,3 millions) après ceux relevant de l'article 83 du Code général des impôts (CGI) [3,8 millions]. Le nombre d'adhérents à un PER individuel est en hausse de près de 35 % (3,2 millions d'adhérents au total) et le nombre d'adhérents à un PER d'entreprise collectif augmente de 26 % (3,0 millions d'adhérents). Parmi l'ensemble des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire fin 2023, 55 % ont souscrit un PER, contre 49 % fin 2022.

Une partie des adhérents à un PER possédaient précédemment un autre contrat de retraite supplémentaire, transféré vers ce nouveau dispositif après sa création. Il s'agit :

- des salariés dont l'entreprise a transformé le Perco en PER d'entreprise collectif ou transféré un contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés sur un PER d'entreprise obligatoire ;
- des particuliers, fonctionnaires ou indépendants ayant transféré leurs droits sur des PER individuels, ou dont le contrat d'assurance de groupe a été transformé en PER individuel par l'association souscriptrice (voir fiche 28).

Les transferts étant en baisse (voir l'encadré 2 de la fiche 29), la diminution du nombre d'adhérents à des dispositifs remplacés à la commercialisation par des PER ralentit.

Des adhérents plus âgés que la population active

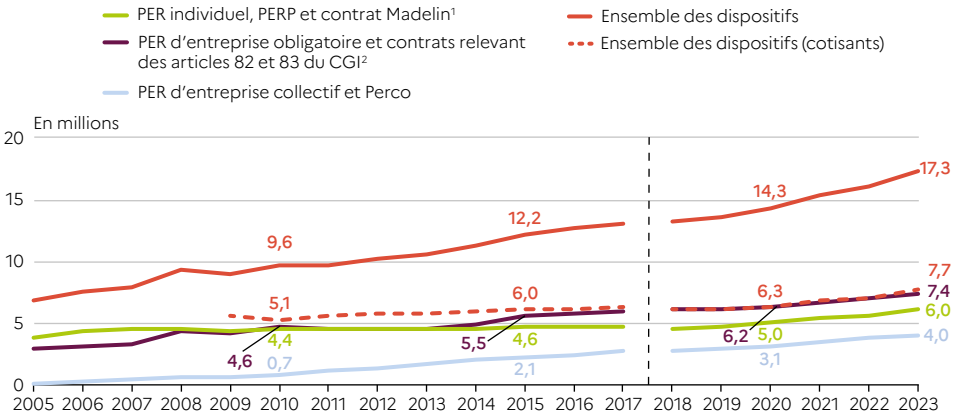
Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire sont sensiblement plus âgés que les actifs. Ainsi, 74 % d'entre eux ont 40 ans ou plus,

1. Tous produits confondus, hors contrats relevant de l'article 39 du CGI, qui ne sont pas individualisables.
2. Les contrats souscrits collectivement par un employeur et remplacés à la commercialisation par des PER depuis le 1er octobre 2020 peuvent continuer à accueillir de nouveaux adhérents (article 8 de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite).

et 18 % ont au moins 60 ans. En comparaison, respectivement 57 % et 9 % des actifs appartiennent à ces tranches d'âges *(graphique 2)*. De plus, la part des personnes âgées de 40 ans ou plus parmi les nouveaux adhérents tous dispositifs confondus a augmenté avec l'introduction des PER, passant de 51 % en moyenne de 2009 à 2018, à 60 % en moyenne entre 2019 et 2023. Les adhérents aux produits souscrits individuellement (PER individuel, plan d'épargne retraite populaire [PERP] et contrat Madelin) sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des adhérents. En effet, 86 % ont 40 ans ou plus et 22 % ont 60 ans ou plus. *A contrario*, les adhérents à un contrat collectif sont moins âgés que l'ensemble des adhérents. De fait, en 2023, 67 % des souscripteurs à un PER d'entreprise collectif[3] ou à un Perco et 68 % des adhérents à un PER obligatoire ou à un contrat relevant des articles 82 et 83 du CGI et assimilés ont 40 ans ou plus. Ces adhérents restent malgré tout plus âgés en moyenne que la population active dans son ensemble.

La part des personnes âgées de moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire est de 20 %. Elle remonte pour une seconde fois consécutive depuis 2019, sans toutefois retrouver son niveau des années 2011 à 2019. Pendant cette

Graphique 1 Nombre d'adhérents selon le type de dispositif de retraite supplémentaire, au 31 décembre



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Le champ de l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables. Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue donc les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement l'année considérée, à leur initiative ou à celle de leur employeur.
Lecture > En 2023, les produits à adhésion individuelle (PER individuels, PERP ou assimilés) totalisent 6 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats).
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2005 à 2023 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017 ; redressements par la DREES pour 2018-2023.

3. La ventilation par âge est réalisée par type de contrat. Ainsi, un PER individuel comportant les trois compartiments (dont le compartiment 3, qui contient le transfert de cotisations antérieurement versées sur un PER obligatoire) est classé en PER individuel. De même, un PER d'entreprise obligatoire comportant les trois compartiments (dont le compartiment 1, qui contient les versements volontaires) est classé en PER d'entreprise obligatoire.

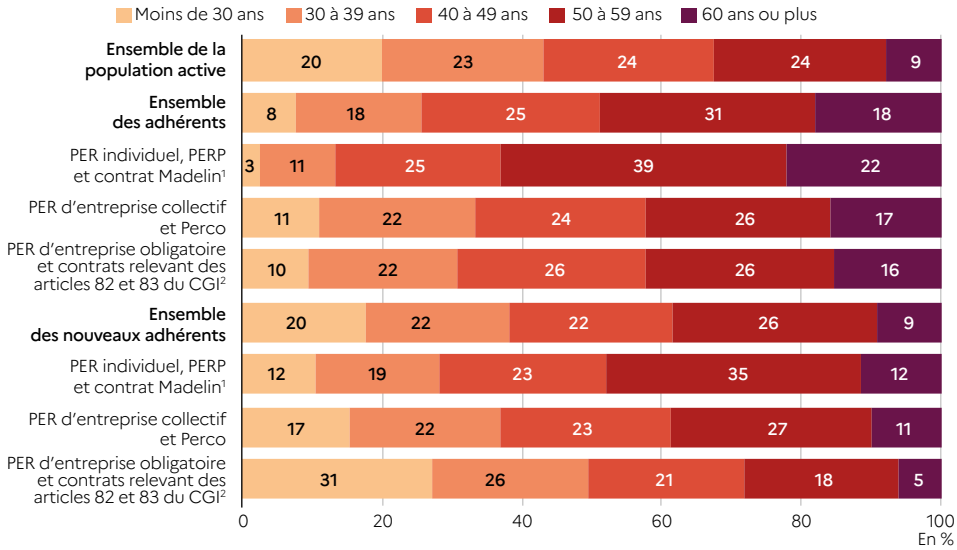
période, elle était en effet proche des 25 %[4] *(graphique 2 et graphique 3)*.

La répartition des adhérents à un dispositif de retraite supplémentaire selon le sexe est comparable d'une année à l'autre, pour tous les produits. Dans l'ensemble, cette répartition est stable entre 2022 et 2023. Les assurés sont en majorité des hommes. En 2023, ceux-ci représentent 56 % des adhérents à l'ensemble des contrats, alors que leur part dans la population active est de 51 %. Les femmes représentent ainsi 46 % des adhérents à un contrat à adhésion individuelle dans un cadre privé *(graphique 4)*, 39 % des adhérents à un PER d'entreprise collectif ou à un Perco, et 46 % des adhérents à un PER d'entreprise obligatoire ou à un contrat relevant des articles 82 et 83 du CGI et assimilés.

Le nombre total de cotisants représente un quart des personnes en emploi

Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue ainsi les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents

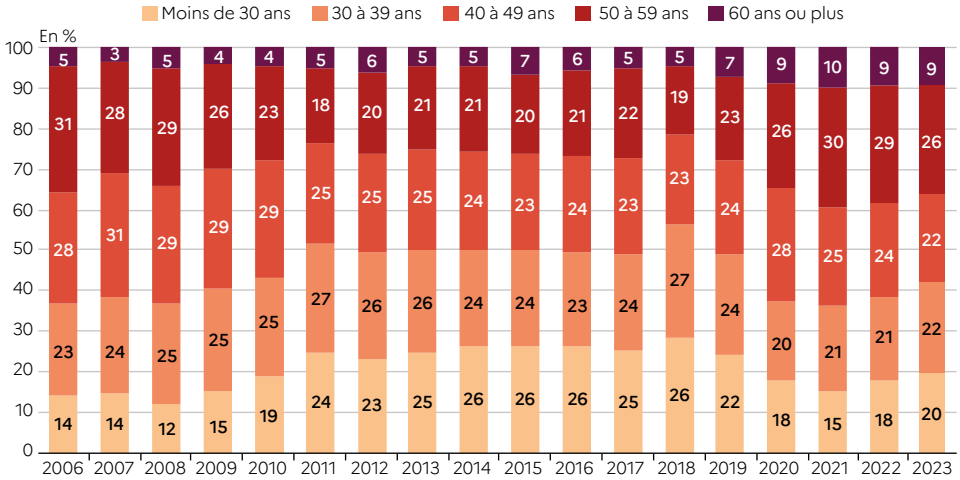
Graphique 2 Répartition par âge des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire, par classe d'âge



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des adhérents pour lesquels cette information est disponible par catégorie de produit est comprise entre 90 % et 99 %. Pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 71 % et 99 %. Les nouveaux adhérents sont ceux pour lesquels un contrat est ouvert dans l'année. Toutefois, ils peuvent être titulaires d'un autre contrat de retraite supplémentaire. Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023 ; Insee, EEC 2023.

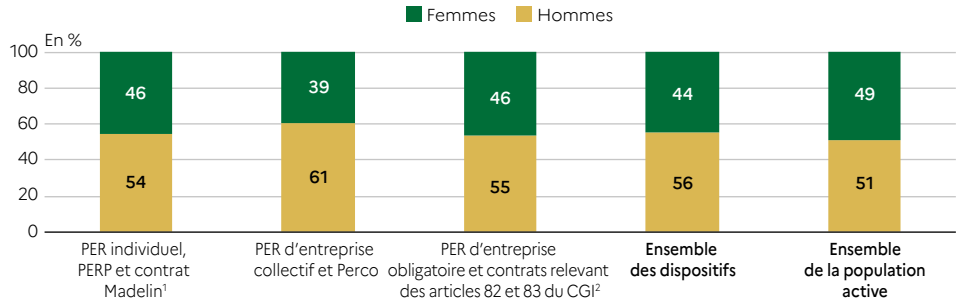
4. À partir de 2019 et jusqu'en 2021, la baisse de la part des moins de 30 ans parmi les nouveaux assurés pourrait être en partie imputable au fait que certains nouveaux adhérents aux PER instaurés par la loi Pacte étaient d'anciens assurés à d'autres contrats de retraite supplémentaire ayant transféré ces derniers vers les nouveaux dispositifs (ou qui auraient gardé l'ancien dispositif tout en ouvrant un nouveau). Cela aurait en effet artificiellement rehaussé la moyenne d'âge des « nouveaux » adhérents.

Graphique 3 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire, par classe d'âge



Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 2).
Champ > Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.), contrat relevant de l'article 82 du CGI. Contrats en cours de constitution au cours de l'année (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes, pour lesquels l'âge des nouveaux adhérents est connu.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2005 à 2023 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017 ; redressements par la DREES pour 2018-2023.

Graphique 4 Répartition des adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2023, par sexe, selon le dispositif

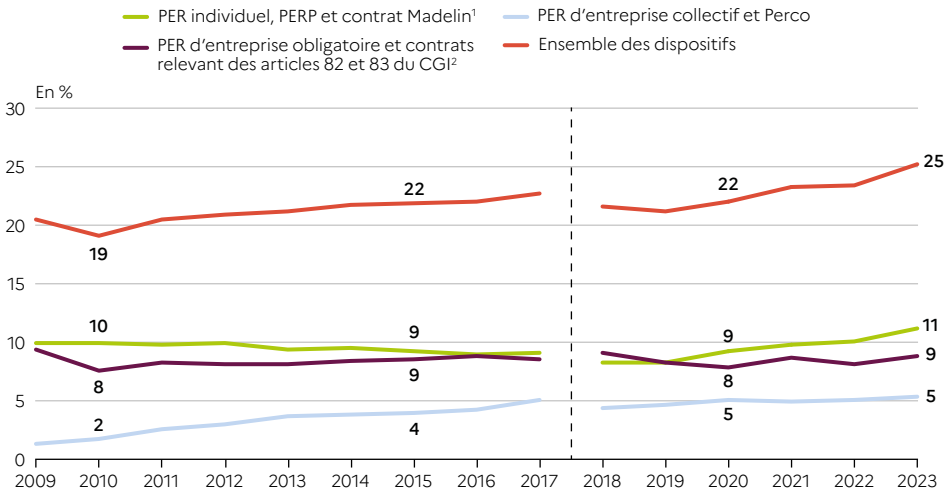


1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des adhérents pour lesquels cette information est connue est de 89 % parmi les adhérents à un contrat individuel, et de 96 % parmi les adhérents à un contrat d'entreprise collectif.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023 ; Insee, EEC 2023.

ayant effectué un versement au cours de l'année prise en compte dans l'enquête, à leur initiative ou à celle de leur employeur. Fin 2023, l'augmentation du nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire (+1 260 000), que l'on peut attribuer à la mise en œuvre des nouveaux PER, est plus importante que la hausse du nombre de cotisants (+600 000). Les cotisants à un contrat de retraite supplémentaire sont 7,7 millions fin 2023. Ils représentent ainsi 44 % des adhérents et l'équivalent d'un quart des actifs occupés[5] *(graphique 5)*. En comparaison, 5,7 millions d'adhérents avaient cotisé à un contrat de retraite supplémentaire en 2013, soit l'équivalent de 21 % des actifs occupés d'alors, et de 54 % des adhérents.

En 2023, 11 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire à adhésion individuelle dans un cadre privé, principalement à un PER individuel (2 420 000 de cotisants) et à un PERP (500 000). Plus spécifiquement, plus de 5 % des actifs salariés occupés ont cotisé à un PER d'entreprise collectif ou à un Perco, et près de 9 % à un PER d'entreprise obligatoire ou à un

Graphique 5 Évolution du nombre de cotisants rapporté au nombre d'actifs, par type de produit, de 2009 à 2023



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI. Tous les versements, qu'ils proviennent des employeurs ou des assurés, sont pris en compte.
Note > Les cotisants sont ici considérés comme des adhérents ayant bénéficié d'un versement dont eux-mêmes ou leur employeur peuvent être à l'origine. Le contrat relevant de l'article 39 du CGI est exclu car il n'est pas individualisable. Les effectifs de cotisants sont rapportés au total de l'emploi en France. Il n'est pas tenu compte du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi. Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28).
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2009 à 2023 ; Insee, comptes nationaux.

5. La part est calculée en rapportant le nombre de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire au nombre de personnes en emploi. Il s'agit d'une approximation au sens où, en toute rigueur, les cotisants à un produit de retraite supplémentaire peuvent également inclure des personnes hors de l'emploi. Par ailleurs, les données ne sont pas corrigées des doubles comptes (une personne ayant adhéré et cotisé à plusieurs contrats de retraite supplémentaire sera comptée autant de fois).

contrat relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou assimilé. Au total, près de 73 % des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire le sont à un nouveau dispositif instauré par la loi Pacte (contre 65 % en 2022 et 44 % en 2021).

Depuis la loi Pacte, les effectifs de cotisants se substituent les uns aux autres entre anciens et nouveaux produits de retraite supplémentaire. Le nombre de cotisants à un PER individuel augmente ainsi de 440 000 pour la seconde année consécutive, cette hausse faisant plus que compenser la baisse du nombre de cotisants à un PERP (- 64 000) et à un contrat Madelin (-50 000). De même, la hausse du nombre de cotisants à un PER d'entreprise collectif (+170 000) fait plus que compenser la baisse des cotisants à un Perco (-100 000) et la hausse des cotisants à un PER obligatoire (+350 000) compense largement la baisse du nombre de cotisants à un contrat relevant de l'article 83 du CGI (-130 000). Au total, l'effet net est positif sur les effectifs de cotisants à un contrat à cotisations définies souscrit collectivement, qui augmentent de 7 % en un an.

Pour l'ensemble des contrats, la part des cotisants parmi les adhérents est stable et oscille entre 43 % et 46 % depuis 2018. Entre 2022 et 2023, elle est en hausse de plus de 1 point de pourcentage pour les contrats individuels (56 %), et stable pour les contrats collectifs à cotisations définies souscrits par un employeur (38 %). Ce ratio a diminué d'environ 3 points parmi la plupart des contrats remplacés par des PER (produits destinés aux non-salariés, PERP, PERE, dispositifs relevant de l'article 83 du CGI), de près de 5 points pour les Perco et de près de 1 point pour les PER d'entreprise collectifs. Il augmente cependant pour ce qui concerne l'ensemble des contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé et reste stable pour les contrats relevant de l'article 82 du CGI.

Dans l'ensemble, la cotisation annuelle moyenne diminue

En 2023, la cotisation annuelle moyenne[6] sur l'ensemble des contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé est de 3 150 euros, soit une baisse pour la seconde année consécutive, de plus de 6 % en euros constants par rapport à 2022 (contre une baisse de plus de 15 % en 2022 par rapport à 2021) *[graphique 6]*. La cotisation moyenne sur un nouveau PER individuel est particulièrement élevée par rapport à la cotisation sur les autres produits à adhésion individuelle, bien qu'en baisse par rapport à 2022 pour la seconde année consécutive (3 660 euros soit -11 % en euros constants). Le haut niveau de la cotisation moyenne sur les PER individuels pourrait en partie résulter du fait que le versement à l'ouverture du dispositif est généralement plus élevé que les versements suivants. En effet, ce premier versement correspond dans certains cas à une somme transférée depuis un autre contrat de retraite supplémentaire[7] ou depuis un contrat d'épargne. Cet effet, qui concerne également les autres PER, devrait être de moindre ampleur que les années précédentes en 2023, compte tenu de montants de transferts plus faibles (voir fiche 29) et de l'attrition des provisions gérées au titre des dispositifs remplacés à la commercialisation par les PER.

La cotisation annuelle moyenne sur un PER d'entreprise collectif baisse également en 2023 et depuis son introduction en 2019, de 4 % en euros constants. Au contraire, le versement moyen sur un Perco est en hausse de 8 % en euros constants. Cela s'explique par une baisse plus rapide des effectifs de cotisants à des Perco que des montants de cotisations. De leur côté, les versements sur un PER d'entreprise obligatoire sont stables en euros constants (+0,5 %, soit

6. La cotisation moyenne est calculée d'après le champ des cotisants, c'est-à-dire la sous-partie des adhérents qui ont effectivement bénéficié d'un versement sur leur contrat au cours de l'année, qu'ils l'aient effectué eux-mêmes ou que ce versement provienne de leur employeur.
7. Les sommes transférées issues de rachats de contrats ne sont pas considérées comme des cotisations, mais certains organismes ne les distinguent pas dans les montants de cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire. Cela est toutefois marginal pour les données relatives à l'année 2023.

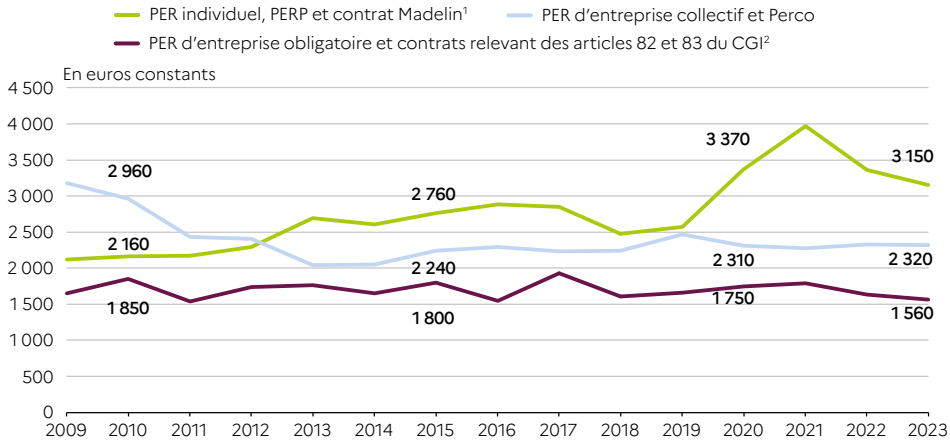
1 270 euros annuels en moyenne) et restent plus faibles que ceux effectués sur les contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI.

La majorité des versements annuels sont faibles

Les cotisations moyennes sur les produits de retraite supplémentaire recouvrent une répartition inégale des versements *(graphique 7)*. En effet, si 61 % des versements moyens sont inférieurs à 1 500 euros dans l'ensemble des dispositifs, cette proportion monte à 78 % lorsqu'il s'agit d'un PER d'entreprise obligatoire, et à 74 % dans le cas des contrats relevant de l'article 83 du CGI. Elle tombe en revanche à 53 % pour l'ensemble des contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé et pour les dispositifs d'épargne salariale.

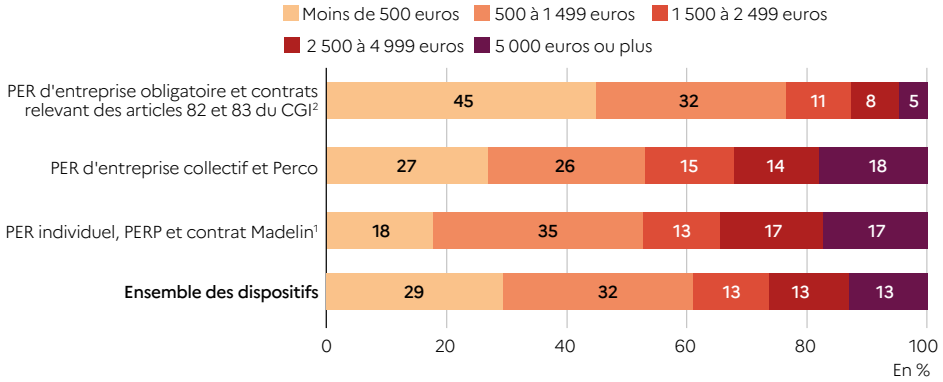
Les cotisations moyennes à un PER individuel et à un PER d'entreprise collectif sont relativement élevées, car elles correspondent en partie à des versements à l'ouverture du dispositif, souvent plus importants que les suivants. En particulier, respectivement 52 % et 49 % des versements annuels sur un PER individuel et sur un PER d'entreprise collectif sont supérieurs à 1 500 euros, et respectivement 20 % et 19 % dépassent les 5 000 euros. Au contraire, la part des faibles versements sur les PER d'entreprise obligatoires est très importante (78 % sont inférieurs à 1 500 euros et 4 % seulement sont supérieurs à 5 000 euros). Il en est de même pour les dispositifs relevant de l'article 83 du CGI, qu'ils remplacent. Dans l'ensemble des dispositifs, la part des versements supérieurs à 5 000 euros est de 13 % en 2023. ■

Graphique 6 Cotisations annuelles moyennes, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Les cotisations sont ici considérées comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou par l'individu. Le contrat relevant de l'article 39 du CGI est exclu car il n'est pas individualisable.
Lecture > En 2023, la cotisation moyenne sur les produits souscrits individuellement (PER individuel, PERP et contrat Madelin) s'élève à 3 150 euros par an.
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) sur lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2009 à 2023 ; redressements par la DREES pour 2018-2023.

Graphique 7 Répartition des versements à un contrat de retraite supplémentaire, par tranche et par type de produit, en 2023



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Les cotisations sont ici considérées comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou par l'individu. Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue et positive. La part des cotisants pour lesquels cette information est disponible est de 88 % parmi les cotisants à un PER individuel, PERP et assimilés, et de plus de 99 % parmi les cotisants à un PER d'entreprise collectif ou à un Perco, ainsi que parmi les cotisants à un PER d'entreprise obligatoire ou à un contrat relevant des articles 82 et 83 du CGI ou assimilé.
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

31 Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire

En 2023, plus de 2,7 millions de prestations ont été versées au titre d'un contrat de retraite supplémentaire. Celles-ci sont servies sous forme de rentes viagères, de versements forfaitaires uniques ou de sorties en capital. Fin 2023, plus de 2,4 millions de rentes viagères ont été servies au titre de ces contrats. Hors réversion, le nombre de prestations versées sous forme de rentes viagères rapporté au nombre de retraités de droit direct des régimes obligatoires est de 12,7 %. Le montant moyen annuel des rentes (y compris de réversion) issues de produits à cotisations définies baisse de plus de 2 % en euros constants par rapport à 2022 et s'établit à 2 010 euros. Le montant moyen issu des produits à prestations définies diminue fortement, de plus de 21 % en euros constants à 7 240 euros. Les bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire sont plus âgés que l'ensemble des pensionnés.

2,4 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

Fin 2023, 2,7 millions de prestations issues d'un contrat de retraite supplémentaire ont été versées. Le nombre d'individus bénéficiaires n'est pas corrigé des doubles comptes (c'est-à-dire qu'une personne compte autant de fois qu'elle bénéficie de contrats différents). Ainsi, dans ce qui suit, le terme « bénéficiaire » est utilisé pour désigner un contrat au titre duquel un individu perçoit une prestation pour la retraite. Le montant de ces prestations atteint près de 8,4 milliards d'euros, soit une baisse de plus de 2 % en euros constants par rapport à 2022 (voir fiche 29). Elles peuvent être servies sous forme de rentes viagères ou, lorsque le montant des rentes est inférieur à un certain seuil, sous forme de versements forfaitaires uniques (VFU).

La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et dans celui d'un contrat relevant de l'article 82 du Code général des impôts (CGI) ; à hauteur de 20 % de la valeur de rachat dans le cadre d'un plan d'épargne retraite populaire[1] (PERP) et dans celui relevant des produits de retraite supplémentaire destinés aux fonctionnaires (Préfon).

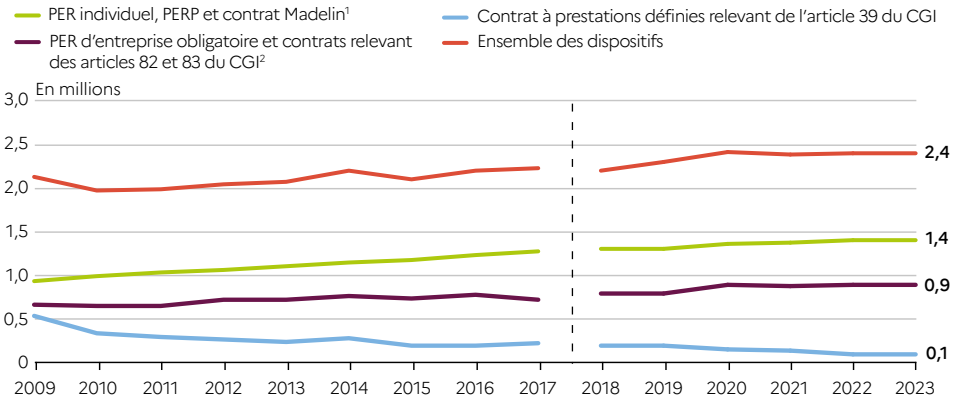
Les plans d'épargne retraite (PER) instaurés par la loi Pacte donnent la possibilité d'une sortie en capital des sommes issues de versements volontaires (compartiment 1 du PER) et de l'épargne salariale (compartiment 2 du PER) [voir fiche 28].

Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,4 millions fin 2023 *(graphique 1)*. Parmi eux, près d'1,4 million perçoivent une rente issue d'un contrat à adhésion individuelle (notamment d'un PER individuel, d'un PERP, d'un contrat Madelin, etc.), pour un montant annuel moyen de 1 820 euros *(graphique 2)*. Ce montant augmente de près de 1 % en euros constants par rapport à 2022, mais reste inférieur aux montants moyens annuels de rente en euros constants depuis 2009 pour cette catégorie de dispositifs.

Le montant annuel moyen des rentes viagères issues de produits de retraite supplémentaire varie en outre selon le dispositif. En 2023, il s'élève ainsi à 1 390 euros pour les PER individuels,

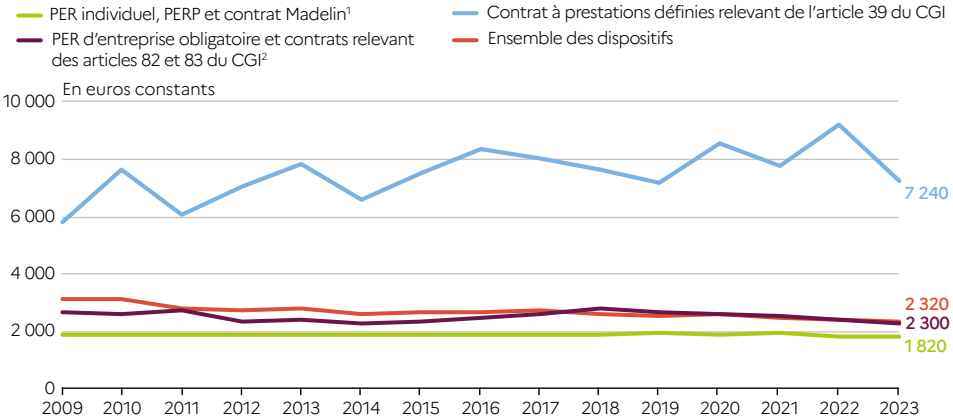
1. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution du capital de retraite supplémentaire. L'assureur, à la demande de l'adhérent et sous certaines conditions (déblocage anticipé, sinistre, décès), met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme. Dans ce cas, ces contrats ne donnent pas lieu à des prestations de retraite supplémentaire. Ces rachats de contrats ne sont normalement pas inclus dans les prestations – même s'il peut arriver que certaines sociétés ne soient pas en mesure de les isoler, et donc de les soustraire du total des prestations dans leur réponse à l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES.

Graphique 1 Évolution du nombre de rentes viagères versées, par dispositif, entre 2009 et 2023



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire liquidés sous forme de rentes viagères, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2023 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017.

Graphique 2 Évolution du montant moyen annuel d'une rente viagère, entre 2009 et 2023



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire liquidés sous forme de rentes viagères, sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2023.

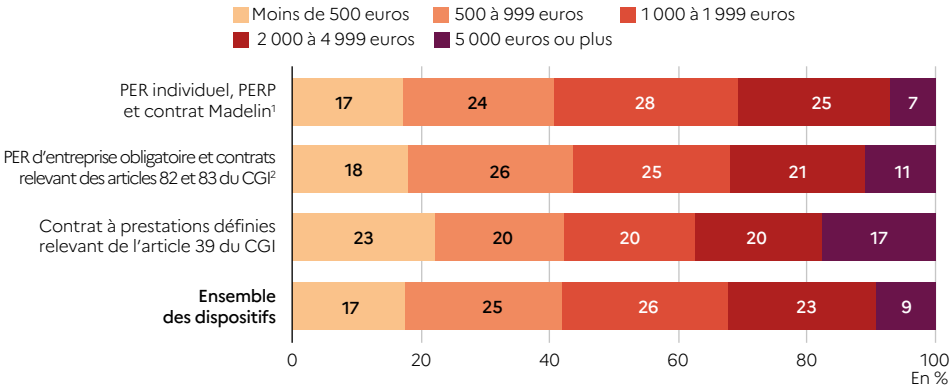
à 3 080 euros pour les produits destinés aux fonctionnaires et aux élus et à 2 420 euros pour les produits à adhésion individuelle destinés aux non-salariés. Par ailleurs, près de 910 000 assurés de contrats collectifs à cotisations définies et à versements obligatoires souscrits par un employeur (PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI) bénéficient d'une rente annuelle de 2 300 euros en moyenne.

Des rentes issues des produits à prestations définies plus élevées

Le montant des rentes viagères issues d'un contrat de retraite supplémentaire reste en moyenne à un niveau très modeste par rapport à celui des pensions de retraite versées par les régimes obligatoires. Quel que soit le dispositif, à l'exception des contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI, le montant moyen de la rente annuelle est compris entre 950 euros (pour les contrats à adhésion individuelle divers) et 3 080 euros (pour les contrats à destination des fonctionnaires et des élus locaux), soit entre 80 et 260 euros par mois. Comparativement, les régimes obligatoires ont versé à leurs bénéficiaires des pensions de droit direct s'élevant en moyenne à 19 992 euros par an, soit 1 666 euros par mois en 2023 (voir fiche 5).

Le montant moyen de la rente viagère versée aux bénéficiaires d'un contrat relevant de l'article 39 du CGI est nettement plus élevé que celui de l'ensemble des autres dispositifs, même s'il reste inférieur à celui des régimes légalement obligatoires. Il est en effet de 7 240 euros par an en 2023, ce qui représente 600 euros par mois en moyenne. Certains bénéficiaires des contrats à prestations définies perçoivent des montants plus élevés. Notamment, près de 17 % d'entre eux disposent d'une rente viagère annuelle moyenne supérieure à 5 000 euros, et 9 % d'une rente égale ou supérieure à 10 000 euros *(graphique 3* et *encadré 1)*.

Graphique 3 Tranches de rentes viagères perçues en 2023, selon le type de dispositif



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de rente est connue. La part des bénéficiaires pour lesquels cette information est disponible est de 83 % parmi les bénéficiaires d'un contrat individuel, de 97 % parmi les bénéficiaires d'un contrat d'entreprise obligatoire et de 98 % parmi les bénéficiaires d'un contrat à prestations définies. Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères, sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023.

Encadré 1 Ventilation des montants des rentes viagères supérieures à 5 000 euros

Afin d'améliorer les connaissances sur les contrats à prestations définies et en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (voir fiche 28), des informations plus précises sont requises sur le montant des rentes viagères issues de ces contrats. À partir de la vague 2017 de l'enquête Retraite supplémentaire, une ventilation plus fine est demandée sur les montants des rentes viagères de plus de 5 000 euros issues des contrats à prestations définies.

Pour 2023, l'information relative à la tranche de montant de la rente perçue est collectée pour 98 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies (soit 140 000 contrats environ). Parmi eux, seuls 15 % disposent d'une rente supérieure à 5 000 euros : 7 % d'une rente de 5 000 à 9 999 euros, 4 % d'une rente de 10 000 à 19 999 euros, 3 % d'une rente de 20 000 à 49 999 euros et, enfin, 1 % d'une rente de plus de 50 000 euros, soit 1 400 bénéficiaires environ.

Tous dispositifs confondus, le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2023 s'élève à 2 320 euros, soit le montant en euros de 2023 le plus faible depuis 2009, ce montant étant en baisse quasi continue depuis cette date. Cette moyenne annuelle masque une distribution assez dispersée. En effet, seules 32 % des rentes annuelles sont supérieures ou égales à 2 000 euros, tandis que 42 % sont inférieures à 1 000 euros. Les montants des rentes versées au titre des contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé sont moins hétérogènes que ceux versés au titre des contrats souscrits collectivement par un employeur. Ainsi, en 2023, 60 % des rentes issues de contrats collectifs à prestations définies sont comprises entre 500 euros et 5 000 euros. C'est *a contrario* le cas de 72 % des rentes issues de PER d'entreprise obligatoires et de contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI et assimilés, et de 77 % de celles provenant de PER individuels, de PERP et de contrats Madelin et autres contrats individuels.

Si, dans tous les types de contrats, les rentes viagères sont majoritairement attribuées aux adhérents initiaux, une partie d'entre elles sont, en cas de décès, versées à leurs conjoints au titre de la réversion. Cette dernière situation est nettement moins fréquente dans le cadre des contrats à adhésion individuelle (9 % de l'ensemble des rentes) que dans celui des contrats collectifs souscrits par un employeur (14 % des rentes issues des contrats à cotisations définies, et 19 % de celles issues des contrats à prestations définies) *[graphique 4]*.

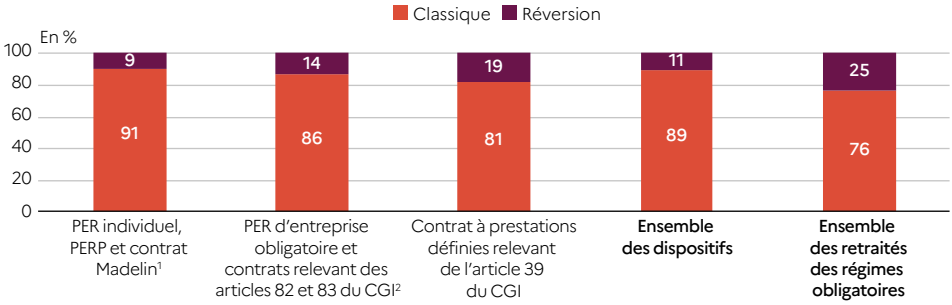
Le nombre de bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire représente près de 13 % des effectifs de retraités

En 2023, le nombre de rentes provenant d'un contrat de retraite supplémentaire (hors réversion) représentent 12,6 % des retraités de droit direct[2] *(graphique 5)*, soit une hausse d'un demi-point. Cette hausse est la cinquième consécutive depuis 2019 et la seconde la plus forte depuis 2010.

L'équivalent de 5,2 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition bénéficient d'une rente viagère versée au titre d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans un cadre professionnel (+0,1 point de pourcentage). Par ailleurs, l'équivalent de 7,4 % des retraités disposent d'une rente issue d'un contrat de retraite à adhésion individuelle dans un cadre privé (+0,3 point de pourcentage), principalement d'un PER individuel ou d'un dispositif destiné aux non-salariés.

2. Cette proportion est un majorant, car le nombre de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (au numérateur) n'est pas corrigé des doubles comptes, contrairement au nombre de retraités de droit direct (au dénominateur).

Graphique 4 Nature de la rente viagère, selon le type de contrat, en 2023



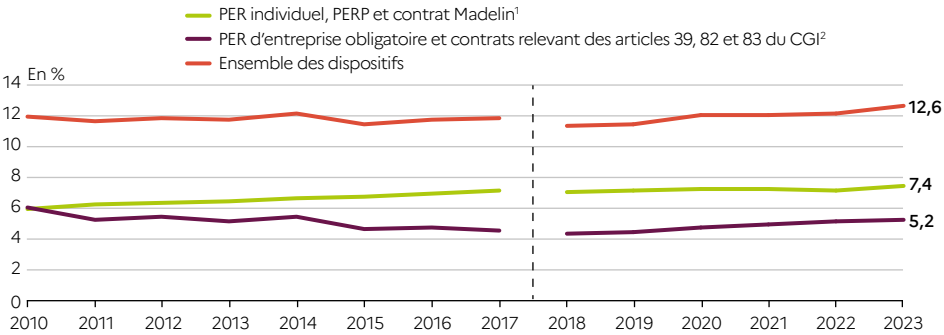
1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.

Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels la nature de la rente est connue. Les rentes classiques, ou de base, sont les prestations versées à la personne même qui a cotisé au contrat de retraite supplémentaire. Lors de la signature du contrat, la personne qui cotise peut aussi spécifier à qui les rentes seront reversées en cas de décès (conjoint, héritiers, etc.). Dans ce cas, les rentes sont appelées « rentes de réversion ». La part des bénéficiaires pour lesquels l'information sur la nature de la rente est disponible est de 94 % parmi les bénéficiaires d'un contrat individuel, de 78 % parmi les bénéficiaires d'un contrat d'entreprise obligatoire et de 65 % parmi les bénéficiaires d'un contrat à prestations définies. Tout comme dans le cas des régimes obligatoires, les bénéficiaires d'une réversion peuvent cumuler cette dernière avec une rente classique (ou directe). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.

Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 5 Nombre de rentes par dispositif rapporté au nombre de retraités de droit direct, depuis 2010



1. Voir note 1. du graphique 4.
2. Voir note 2. du graphique 4.

Note > En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition. Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.

Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères pour les retraités de droit direct (hors réversion), sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2023 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Les bénéficiaires de contrats à cotisations définies sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

Les retraités couverts par un contrat de retraite supplémentaire sont globalement un peu plus âgés que l'ensemble des retraités de droit direct ou de droit dérivé. En effet, 71 % d'entre eux ont 70 ans ou plus, contre 64 % de l'ensemble des retraités (*graphique 6*).

Le profil d'âge des retraités ayant adhéré à un contrat de retraite supplémentaire varie selon la nature du produit. Les pensionnés d'un PER d'entreprise obligatoire, d'un PER individuel ou d'un dispositif relevant de l'article 83 du CGI et assimilés sont plus jeunes que les autres assurés (respectivement 18 %, 14 % et 11 % ont moins de 65 ans).

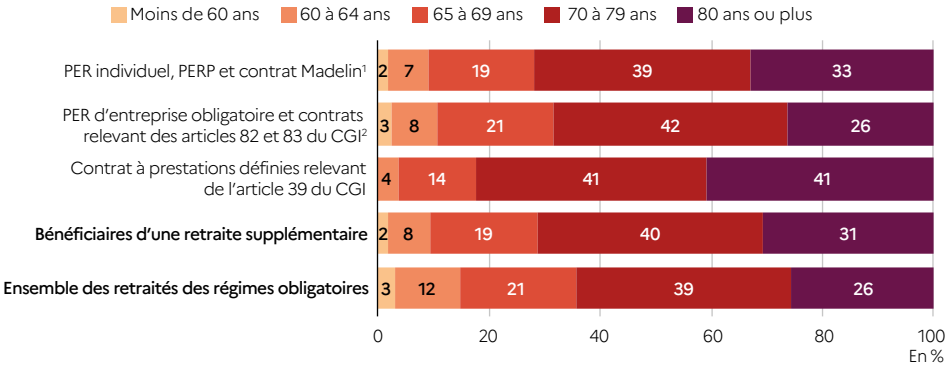
À l'inverse, le contrat à prestations définies (contrat relevant de l'article 39 du CGI) bénéficie à des pensionnés particulièrement âgés. Ainsi, 41 % des rentiers de ce dispositif ont 80 ans ou plus, contre 31 % de l'ensemble des bénéficiaires et 26 % des retraités des régimes légalement obligatoires (y compris réversion).

65 % des bénéficiaires d'un PER individuel sont des femmes

Les hommes sont plus nombreux parmi les bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (57 %) *[graphique 7]*, y compris de réversion, que dans l'ensemble de la population des retraités (45 %) [voir fiche 1]. Ils sont particulièrement nombreux parmi les bénéficiaires des contrats destinés aux anciens combattants et des plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE), dont ils représentent respectivement 93 % et 79 % des assurés.

A contrario, les bénéficiaires d'un PER individuel, d'un contrat relevant de l'article 82 du CGI ou de dispositifs à destination des fonctionnaires et des élus sont majoritairement féminins, respectivement 65 %, 61 % et 55 % des bénéficiaires de ces contrats étant des femmes. ■

Graphique 6 Répartition des rentes viagères perçues en 2023, par tranche d'âge, selon le dispositif



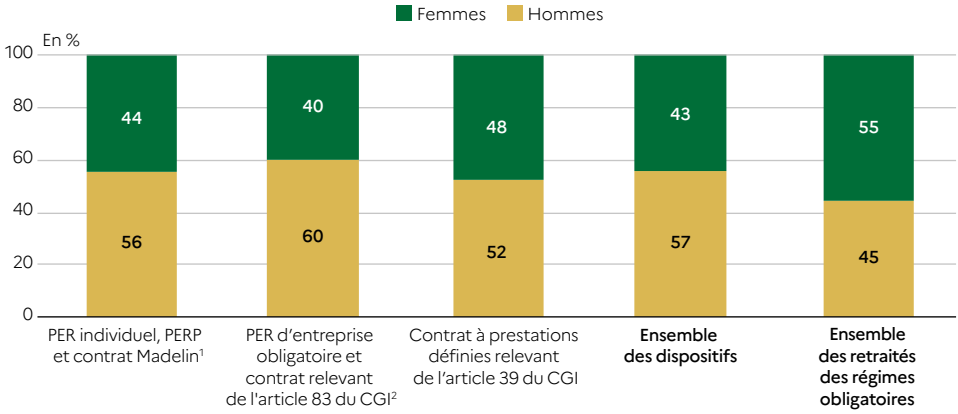
1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.

Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des bénéficiaires pour lesquels cette information est disponible est comprise entre 98 % et 100 %. Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.

Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères), sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023 ; modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 7 Répartition des rentes viagères versées en 2023, par sexe du bénéficiaire, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à adhésion individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat des exploitants agricoles) et autres produits à adhésion individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective par un employeur, à cotisations définies et à versements obligatoires : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI et assimilés (PERE, etc.) et contrat relevant de l'article 82 du CGI.
Note > Données estimées à partir du champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des bénéficiaires pour lesquels cette information est disponible est comprise entre 98 % et 100 %. Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco et d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des entreprises d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères (y compris réversion), sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2023 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

32 Le PER d'entreprise collectif

Le PER d'entreprise collectif, créé par la loi Pacte, est un dispositif d'épargne salariale qui a remplacé le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco). Il s'est largement développé depuis sa commercialisation en octobre 2020. L'adhésion à ce dispositif de retraite supplémentaire s'effectue au sein des entreprises. En 2022, 5 millions de salariés du secteur marchand non agricole, soit 26 %, sont couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco. Parmi eux, moins de 1,4 million épargnent effectivement sur ces produits en 2022. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le montant moyen annuel épargné sur l'un ou l'autre de ces dispositifs est de 1 930 euros. Dans ces entreprises, 27 % des montants épargnés proviennent de la participation.

Un salarié sur quatre est couvert par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco en 2022

En 2022, d'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre, comprenant l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) *[encadré 1]*, 5,0 millions de salariés d'entreprise des secteurs marchands non agricoles, soit 26 %, ont la possibilité d'adhérer à un PER d'entreprise collectif. Ils sont à ce titre définis ici comme « couverts » par ce dispositif. Cette proportion est quasi stable par rapport à 2021[1] *(graphique 1)*.

La part des salariés couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco (depuis 2019 pour le premier et depuis 2006 pour le second) augmente de manière régulière *(graphique 1)*. Cette progression est favorisée par l'évolution du cadre réglementaire et par la nature de ces dispositifs. En effet, depuis la réforme des retraites de 2010[2], les entreprises utilisant les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) doivent mettre en place des dispositifs alternatifs, tels que le PER d'entreprise collectif ou le PER d'entreprise obligatoire. Par ailleurs, le PER d'entreprise collectif est moins contraignant en matière d'abondement que le PER d'entreprise obligatoire ou que les produits de retraite supplémentaire relevant des articles 39 ou 82 du CGI, qui engagent l'entreprise, auprès de ses salariés, à un niveau donné de cotisations ou de prestations. En outre, ces derniers produits ne couvrent pas l'ensemble des salariés.

Parmi les salariés couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco, moins de 1,4 million épargnent effectivement dessus en 2022. La part, modeste, des épargnants parmi l'ensemble des salariés s'élève ainsi à 7 % et baisse par rapport à 2021. Elle est plus élevée dans les grandes entreprises de 500 à 999 salariés (11 %) et dans celles de 1 000 salariés ou plus (18 %) *[graphique 2]*.

Un montant moyen épargné de 1 930 euros par an

En 2022, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le montant moyen annuel épargné sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco s'élève à 1 930 euros, soit une hausse de 5,5 % en euros constants par rapport à 2021. Il varie cependant selon la taille et le secteur auquel appartiennent les entreprises. Le montant moyen épargné atteint par exemple 2 180 euros dans les structures de 10 à 49 salariés (soit une baisse de 24 % en euros constants par rapport à 2021), contre

1. Avant 2017, le champ de l'enquête Pipa portait sur les entreprises privées de France métropolitaine uniquement. Depuis, il est étendu aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété, ce qui crée une rupture de série entre les données de 2016 et de 2017.
2. Article 111 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010.

1 990 euros dans celles de 500 salariés ou plus (soit une hausse de près de 11 % en euros constants par rapport à 2021) *[graphique 3]*.

Au sein des entreprises de 10 salariés ou plus uniquement, le montant moyen épargné est de 1 900 euros dans le secteur des services (+4,4 % en euros constants) *[tableau 1]*. Plus précisément, il atteint 2 710 euros dans le secteur des activités financières et de l'assurance (+6,7 % en euros constants), et 1 490 euros dans le secteur du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (+24 % en euros constants). Le montant moyen épargné est plus faible dans le secteur de la construction (1 210 euros, soit +17,5 % en euros constants) et légèrement plus élevé dans celui de l'industrie (2 120 euros, soit +6,5 % en euros constants).

La participation est la principale source d'alimentation des deux dispositifs

Le PER d'entreprise collectif et le Perco peuvent être approvisionnés *via* plusieurs canaux :

Encadré 1 Les enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE de la Dares

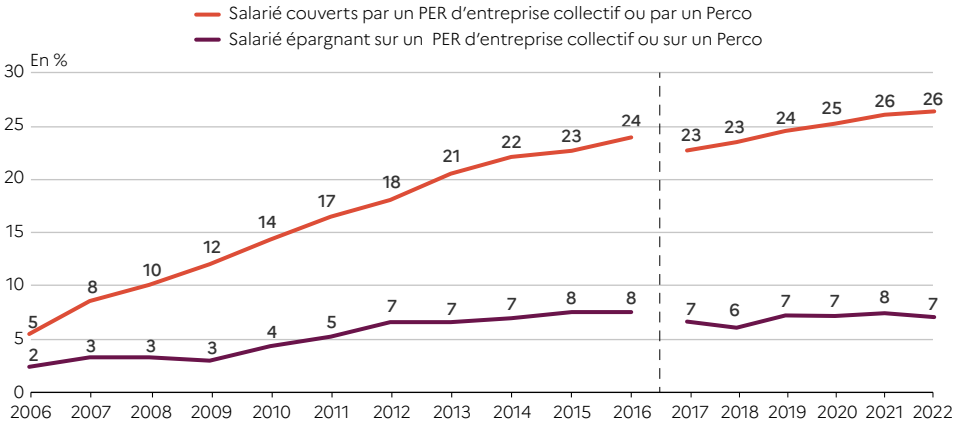
Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat des salariés (Pipa). Jusqu'en 2016, le champ de cette enquête portait sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine, à l'exception de six catégories : l'agriculture, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages employeurs et les activités extraterritoriales. En 2017, le champ de l'enquête est étendu aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Un volet spécifique consacré au plan d'épargne retraite collectif – regroupant le Perco et le PER d'entreprise collectif depuis 2019 – donne la possibilité de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ces produits dans les entreprises interrogées, ainsi que des données sur les montants et l'origine des sommes qui y sont versées au cours de l'année.

Les concepts utilisés dans cette enquête diffèrent de ceux de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES. Ainsi, les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Par ailleurs, dans l'enquête Acemo-Pipa, les salariés dont le dispositif a été alimenté (par un versement du salarié ou par un abondement de l'employeur) sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ». Enfin, dans l'enquête de la Dares, les versements prennent en compte les transferts depuis d'autres plans (plans d'épargne d'entreprise et PER d'entreprise obligatoire – bien qu'il ne s'agisse pas d'épargne salariale, hormis pour ce qui concerne le compartiment 2 – vers les PER d'entreprise collectifs).

Les différences de concept et de champ entre les deux enquêtes (l'enquête Acemo-Pipa ne couvrant pas la totalité de l'emploi salarié en France) expliquent des écarts dans les effectifs de cotisants estimés : 1 550 000 cotisants à un PER d'entreprise collectif ou à un Perco dans l'enquête de la DREES (dont 380 000 cotisants à un Perco uniquement) contre 1 370 000 épargnants dans l'enquête de la Dares en 2022. Les montants annuels moyens versés par salarié sur l'un ou l'autre de ces dispositifs diffèrent également : 1 930 euros pour les entreprises de 10 salariés ou plus dans l'enquête Acemo-Pipa, contre 2 250 euros (2 400 euros pour le PER d'entreprise collectif et 1 800 euros pour le Perco) selon l'enquête de la DREES pour 2022.

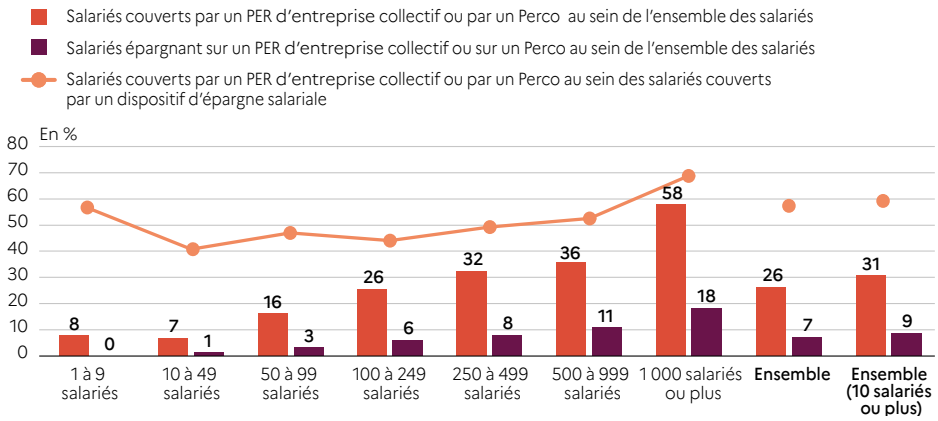
Les données de l'enquête Acemo-Pipa peuvent être complétées par celles de l'enquête Acemo-TPE, elle aussi réalisée par la Dares, qui estime chaque année la proportion de salariés couverts par un Perco dans les très petites entreprises (TPE) employant moins de 10 salariés. Depuis 2014, cette enquête comporte un module quadriennal portant sur l'épargne salariale, qui donne la possibilité de disposer d'informations sur le nombre d'épargnants et sur les montants versés sur un Perco. L'enquête Acemo-TPE de 2023 portant sur les données de 2022, utilisée pour cette fiche, ne comporte pas ce module.

Graphique 1 Part des salariés couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco et part de ceux épargnant sur ces produits, entre 2006 et 2022



Note > Les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Jusqu'en 2016, l'enquête Acemo-Pipa porte sur l'ensemble des entreprises privées de France métropolitaine : agriculture, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, ménages employeurs et activités extraterritoriales. À partir de 2017, le champ de l'enquête est étendu aux DROM (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété.
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2023.

Graphique 2 Part des salariés couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco et part de ceux épargnant sur ces produits, selon la taille de l'entreprise, en 2022

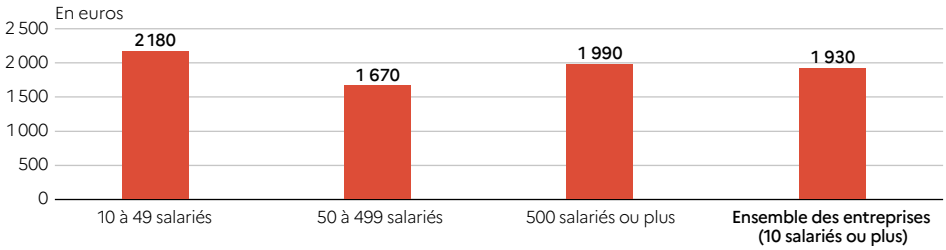


Note > Les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Lecture > En 2022, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 58 % des salariés sont couverts par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco, dont 18 % épargnent effectivement *via* l'un de ces produits. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 69 % le sont par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco.
Champ > Entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2023.

les versements volontaires des salariés, l'intéressement, la participation, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital détenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore les transferts depuis un PER d'entreprise obligatoire ou depuis un plan d'épargne salariale *(graphique 4)*.

Au sein des entreprises ayant mis en place un PER d'entreprise collectif ou un Perco, la moitié de la participation doit légalement être affectée par défaut à ces produits[3], à moins que le salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation aux bénéfices (plan d'épargne

Graphique 3 Montant annuel moyen épargné sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco, selon la taille de l'entreprise, en 2022



Note > Les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2023.

Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco, selon le secteur d'activité, en 2022

	Part de salariés couverts par un PER collectif ou par un Perco en 2022 (en %)	Part de salariés épargnant sur un PER collectif ou sur un Perco en 2022 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2022 (en euros)
Industrie, dont :	**46**	**15**	**2 120**
fabrication d'autres produits industriels	34	11	2 130
Construction	**32**	**7**	**1 210**
Services, dont :	**27**	**7**	**1 900**
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	33	9	1 490
activités financières et d'assurance	69	23	2 710
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	24	8	2 220
Ensemble des entreprises (10 salariés ou plus)	**31**	**9**	**1 930**

Note > Les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2023.

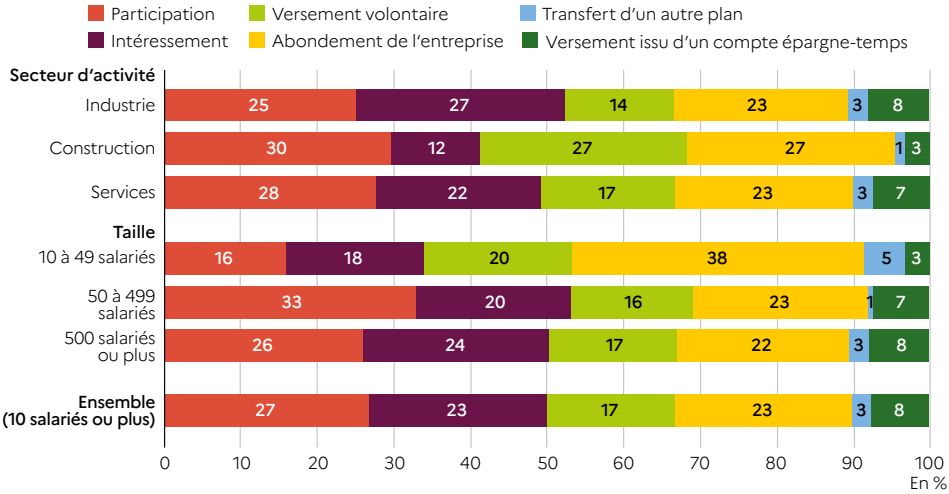
3. Article L. 3324-12 du Code du travail.

entreprise [PEE] ou perception immédiate). En 2022, dans les structures de 10 salariés ou plus, la participation est la première source d'alimentation de ces produits. Elle contribue à hauteur de 27 % des fonds versés. Elle est suivie par l'intéressement et par l'abondement de l'employeur, qui représentent chacun 23 % des fonds versés. Les versements volontaires contribuent quant à eux à hauteur de 17 % aux sommes épargnées sur un dispositif d'épargne salariale pour la retraite.

La répartition moyenne des différentes sources d'approvisionnement d'un PER d'entreprise collectif ou d'un Perco est semblable dans l'ensemble des entreprises et dans les grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), le poids de ces dernières dans l'ensemble des cotisations étant important. Dans les structures de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), cette répartition est similaire, hormis pour la participation, 33 % des fonds versés sur un PER d'entreprise collectif et sur un Perco en étant issus. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'employeur est beaucoup plus élevé que dans les autres types d'organisations. Il représente en effet 38 % de la totalité des versements. Enfin, quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements provenant des CET ne constituent en moyenne que 3 % à 8 % des fonds alloués aux PER d'entreprise collectifs et aux Perco, et les transferts d'autres plans 1 % à 5 %.

Dans la construction, les principaux canaux d'approvisionnement des PER d'entreprise collectifs et des Perco sont la participation (30 %) les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise (27 % chacun). Dans l'industrie, l'intéressement est la principale source d'approvisionnement de ces dispositifs (27 %), suivie de la participation (25 %). Dans les services, il s'agit de la participation (28 %). ■

Graphique 4 Part des versements moyens sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco, selon leur origine et par taille et secteur d'activité, en 2022



Note > Les transferts de plans incluent les transferts de PER d'entreprise obligatoires vers les PER d'entreprise collectifs et les transferts de plans d'épargne entreprise (PEE) vers les Perco. En effet, le champ de l'épargne salariale de l'enquête Acemo-Pipa comprend tous les montants épargnés sur des dispositifs collectifs, ce qui inclut les compartiments 1 et 3 du PER d'entreprise collectif pouvant accueillir des transferts d'autres PER, bien que les sommes y ayant été versées ne proviennent initialement pas de l'épargne salariale. Les personnes couvertes par un PER d'entreprise collectif ou par un Perco désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un PER d'entreprise collectif ou sur un Perco sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2023.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace Open Data : https ://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.

> **Nguyen M. L.** (2024, juillet). L'épargne salariale en 2022. Nouvelle augmentation des primes dans un contexte de hausse de l'inflation. Dares, *Dares Résultats,* 39.

> **Association française de la gestion financière (AFG)** (2023, mars). L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective – Données d'enquête à fin 2022.

33 La retraite supplémentaire d'entreprise

En 2019, 9 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent à leurs salariés un contrat de retraite supplémentaire à prestations ou à cotisations définies. Cette part augmente avec la taille des entreprises. Ces dernières sont plus nombreuses à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Le montant annuel moyen versé par salarié varie beaucoup d'une entreprise à l'autre pour les deux types de contrats.

9 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

Selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) de la Dares (voir encadré 1 de la fiche 32), 9 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales) *[encadré 1]* ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés en 2019[1]. Ces dispositifs sont des contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou des contrats à cotisations définies en 2019[2] (relevant des articles 82 et 83 du CGI, du plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoire ou du plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (8 % des entreprises y souscrivent) que les contrats à prestations définies (1,2 % des entreprises) *[graphique 1]*. Les contrats de retraite chapeau[3] représentent une part marginale des contrats de retraite supplémentaire : seules 0,1 % des entreprises ont mis en place ce type de dispositif. La gestion de ces contrats peut être prise en charge en interne (par l'entreprise), ou être externalisée *(encadré 2)*.

Les entreprises les plus grandes sont plus nombreuses, en proportion, à proposer un dispositif de retraite supplémentaire. 7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus *(graphique 1)*. De même, 1,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à prestations définies (dont moins de 0,1 % ont adhéré à un contrat de retraite chapeau). C'est le cas de 5,7 % des très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 2,5 % ont adhéré à un contrat de retraite chapeau).

Cette proportion diffère également selon le secteur d'activité de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Ainsi, 2,9 % des entreprises de ce secteur ont adhéré à ce type de contrat, dont 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Les contrats à cotisations définies sont

1. Le module sur la retraite supplémentaire adjoint à cette enquête étant triennal, les dernières données portent sur 2019, les données 2022 n'étant pas encore disponibles au moment de la rédaction de cet ouvrage. En 2015, cette proportion s'élevait à 13 %, mais le champ n'était pas strictement identique. La Dares indique que « le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Acemo-Pipa) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété », pour lesquels la retraite supplémentaire est moins développée que dans les entreprises qui étaient jusqu'alors interrogées.
2. La vague de l'enquête Acemo-Pipa disponible lors de la rédaction de cet ouvrage porte sur les données 2019. Les nouveaux plans épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoires instaurés par la loi Pacte à partir du 1er octobre 2019 sont donc inclus.
3. Contrats à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires. La vague d'enquête Acemo-Pipa utilisée ici porte sur l'année 2019. Ainsi, la fin de la commercialisation de ce type de dispositif en juillet 2019, puis la suppression de la condition d'achèvement de carrière dans l'entreprise sur les droits acquis à partir du 1er janvier 2020 pour le versement de la pension (voir fiche 28) peuvent avoir des conséquences sur les résultats présentés.

Encadré 1 Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête Acemo-Pipa de la Dares et les écarts avec l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES

Parallèlement à l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES réalisée auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (voir fiche 28), la Dares mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte) [voir encadré 1 de la fiche 32]. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire est adjoint à cette enquête[1]. En 2020, celui-ci a donné la possibilité d'obtenir des informations concernant, d'une part, les montants versés par les entreprises sur les dispositifs d'épargne salariale en 2019 et, d'autre part, les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrats : les contrats à prestations définies et les contrats à cotisations définies.

> Les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI) impliquent le versement par l'entreprise, à un groupe de salariés (cadres par exemple), d'une somme globale destinée à assurer un complément de retraite, cette somme étant non individualisable jusqu'à la liquidation de la retraite. Le nombre de salariés concernés[2] est fourni par l'entreprise à la Dares. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de bénéficiaires de ces cotisations (appelés « adhérents ») n'est pas disponible, car elle n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif.

> Les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI, PER d'entreprise obligatoire ou PERE[3]) impliquent le versement par l'entreprise, au compte de chaque salarié, d'une somme qu'il conserve jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires, soit financées en totalité par l'employeur, soit réparties entre l'employeur et le salarié. Il est également approvisionné par des versements individuels facultatifs, si le contrat le permet. Dans l'enquête de la Dares, les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés ne sont plus distingués dans la vague 2020 portant sur l'année 2019. L'enquête DREES, quant à elle, ne fournit pas d'informations concernant la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. Par ailleurs, l'enquête de la Dares interroge le nombre de salariés pour lesquels un versement a été effectué (par lui-même ou par l'entreprise). Elle recoupe en cela le champ de l'enquête DREES, qui distingue les adhérents des cotisants (adhérents dont le contrat a été alimenté). Le champ des cotisants est donc commun aux deux enquêtes.

L'enquête de la Dares, au contraire de celle de la DREES, offre des informations sur la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche. L'enquête de la DREES reste en revanche la référence pour le reste du champ étudié, car elle inclut l'ensemble des organismes qui gèrent les dispositifs de retraite supplémentaire de manière externalisée. Les entreprises de moins de 10 salariés ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire sont par conséquent incluses dans ce champ[4]. C'est pourquoi l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus élevés que celle de la Dares. Les effectifs de cotisants des contrats à cotisations définies varient par exemple du simple au double entre les deux enquêtes. Cet écart provient aussi, pour partie, du fait que l'enquête de la DREES recense l'ensemble des adhérents, y compris les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise mais ne sont pas encore partis à la retraite (et qui conservent leurs droits acquis sur le contrat), alors que l'enquête de la Dares ne porte que sur les salariés de l'entreprise au moment de l'enquête. Cependant, l'écart très important entre les enquêtes Dares et de la DREES ne semble pas exclusivement justifié par ces deux éléments. Par ailleurs, les montants •••

1. Ce module a donc eu lieu en 2013 (pour l'année 2012), en 2016 (pour l'année 2015), en 2019 (pour l'année 2018) et a été exceptionnellement reconduit en 2020 (pour l'année 2019). La prochaine édition sera le module 2023 (pour l'année 2022).
2. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés finalement bénéficiaires au moment de leur retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits « à droits aléatoires »), le nombre de bénéficiaires réels n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.
3. Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies évoqués dans la fiche 28 ne font pas partie du champ de l'enquête de la Dares.
4. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en effet en externaliser la gestion.

•••

de cotisations versées sur les contrats de retraite supplémentaire sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 83 du CGI, de l'article 82 du CGI, du PER d'entreprise obligatoire ou du PERE, l'écart est de 1,3 milliard d'euros entre les deux enquêtes, les cotisations estimées *via* l'enquête Acemo étant de l'ordre de 60 % de celles estimées dans l'enquête de la DREES *(tableau ci-dessous)*. La cotisation moyenne est toutefois similaire dans les deux enquêtes. Elle s'élève en effet à 1 470 euros annuels selon la DREES et à 1 530 euros selon la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 39 du CGI, les montants varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes, les écarts importants sur les différents contrats laissant supposer une large sous-déclaration dans l'enquête de la Dares.

Les écarts entre l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES et l'enquête Acemo-Pipa de la Dares en 2019

	Contrats à prestations définies		Contrats à cotisations définies	
	DREES - Enquête Retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa	DREES - Enquête Retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	530	nd	2 990
Nombre d'adhérents ou de salariés ayant des avoirs au titre d'un contrat (en milliers)	nd	170	6 160	nd
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 370	1 440
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 830	420	3 490	2 200
Cotisation moyenne (en euros)	nd	nd	1 470	1 530

nd : non déterminé.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France (hors Mayotte) [Dares] ; toutes entreprises (DREES).
Sources > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

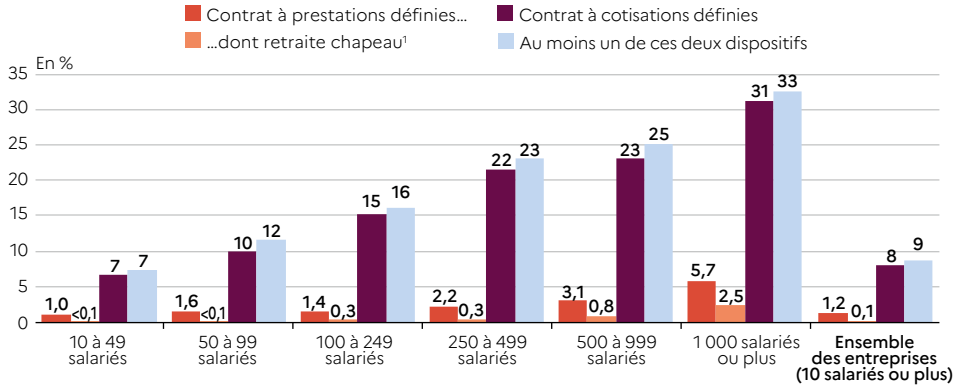
également les plus fréquents dans ce secteur (20,7 %) ainsi que dans celui de l'industrie (11,5 %) *[tableau 1]*.

Dans cette fiche, un « cotisant » est considéré comme un salarié dont le dispositif de retraite supplémentaire a fait l'objet d'un versement en 2019, soit par l'employeur, soit par lui-même. D'après cette définition, près de 10 % des salariés des entreprises cotisent effectivement sur un contrat à cotisations définies. En comparaison, 1,2 % le font sur un contrat à prestations définies en cours de constitution (dont 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau) *[graphique 2]*. La part des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec la taille de l'entreprise. Elle représente 3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés et 19 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Par ailleurs, même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît aussi nettement avec la taille de l'entreprise *(graphique 1)*, la part des salariés potentiellement concernés[4] par ce type de contrat en 2019 n'est pas supérieure à la part des souscriptions dans les très grandes entreprises. Ainsi, 2,2 % de personnes sont concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 0,5 % dans le cas d'un contrat

4. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et les versements des prestations de certains contrats à droits aléatoires étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), la notion de cotisant n'est pas pertinente ici.

de retraite chapeau), contre 5,7 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant souscrit un contrat à prestations définies (dont 2,5 % à un contrat de retraite chapeau) *[graphique 2]*. Ceci est en partie dû au fait que les entreprises qui mettent en place des contrats de retraite supplémentaire (en particulier des contrats à prestations définies) le font la plupart du temps pour une partie seulement de leurs salariés.
Au total, la part moyenne des salariés concernés par un contrat à prestations définies représente 32 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs *(tableau 2)*. La part moyenne de salariés concernés par un contrat à prestations définies est quasiment deux fois plus faible dans les très grandes entreprises (28 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés) que dans les petites entreprises (46 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés). Elle reste néanmoins élevée dans les très grandes entreprises, ce qui suggère ce type de contrat n'est pas réservé aux seuls cadres dirigeants.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans les contrats à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 9 % des entreprises ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 33 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

Encadré 2 La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires créés à partir du 1er janvier 2010 est externalisée[1]. Les contrats à prestations définies créés avant cette date peuvent être gérés en interne ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2020, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 98 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat à prestations définies et pour 100 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 97 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Toutes celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires (c'est-à-dire un contrat de retraite chapeau) ont externalisé sa gestion.

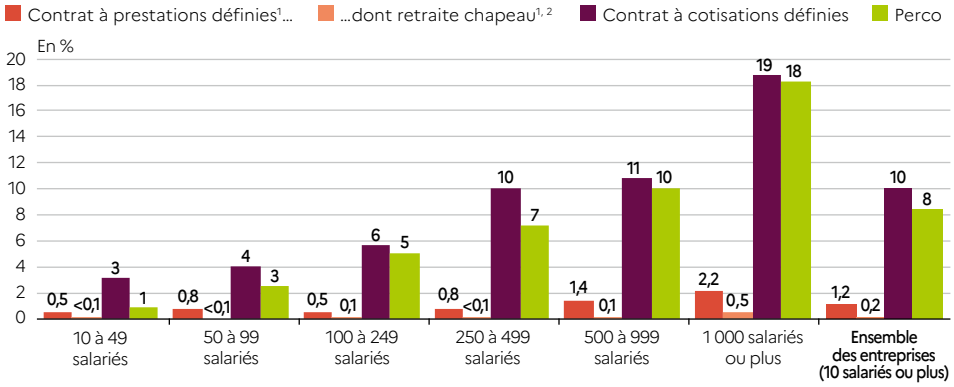
1. En application de l'article 15 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

Tableau 1 Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2019

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services		
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières	
Contrat à prestations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	370	280	140	2 010	**2 800**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	1,0	1,0	2,9	1,2	**1,2**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite chapeau[1] (en %)	0,1	<0,1	0,8	<0,1	**0,1**
Contrat à cotisations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	4 260	1 590	1 010	12 360	**19 210**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	11,5	5,8	20,7	7,2	**7,9**

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 1,2 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ont souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 2 800 entreprises.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

Graphique 2 Part des salariés cotisant à un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019



1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans les contrats à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 1,2 % des salariés cotisent à un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau). 10 % des salariés cotisent à un contrat à cotisations définies.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

Parmi les salariés des entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies, 50 % ont effectivement reçu un versement au cours de l'année 2019. Cette proportion diffère cependant beaucoup d'une entreprise à l'autre. Les contrats à cotisations définies couvrent en général une large population de salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Par ailleurs, la part moyenne de salariés qui y cotisent est comprise entre 38 % (dans les entreprises de 100 à 249 salariés) et 54 % (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés).

Le versement moyen est plus élevé dans les petites entreprises

La majeure partie des versements effectués sur les contrats à cotisations définies proviennent de l'employeur. Selon l'enquête Acemo-Pipa 2020, le versement annuel médian[5] de l'employeur et du salarié sur ces contrats s'élève à 1 820 euros par salarié en 2019 *(graphique 3)*. Si le nombre à la fois d'entreprises adhérentes *(graphique 1)* et de cotisants *(graphique 2)* est généralement d'autant plus faible que l'entreprise est petite, la cotisation de l'employeur et du salarié y est généralement plus élevée. Le versement médian atteint ainsi 1 990 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 1 910 euros dans les entreprises de 50 à 99 salariés, alors qu'il ne dépasse pas les 1 500 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés varient fortement d'une année à l'autre. Ponctuellement, pour certaines entreprises, ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc peu de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici.

Parmi l'ensemble des entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies, le montant annuel moyen versé par salarié (part de l'employeur, du salarié et versements libres confondus) est inférieur à 400 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus faibles, et supérieur à 6 100 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus élevés *(tableau 3)*. Le montant versé en

Tableau 2 Part moyenne des salariés cotisants au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise, en 2019

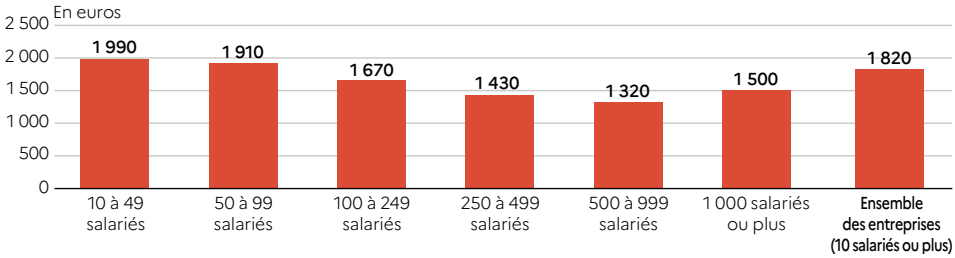
	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
Contrat à prestations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies	2 030	350	180	90	60	80	**2 800**
Part des salariés concernés (en %)[1]	46	47	35	33	45	28	**32**
Contrat à cotisations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies	13 060	2 340	2 030	920	430	430	**19 210**
Part des salariés cotisants (en %)[2]	45	43	38	47	50	54	**50**

1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Salariés pour lesquels un versement a été effectué en 2019 par l'employeur et, éventuellement, par lui-même.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

5. Les versements n'étant pas individualisés par salarié dans l'enquête Acemo-Pipa, il s'agit de la valeur médiane des versements annuels moyens par salarié calculés pour chaque entreprise. Les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés ne sont plus distingués depuis la vague 2020 de l'enquête sur les données de 2019.

moyenne est inférieur à 1 000 euros pour un quart des entreprises, et supérieur à 3 500 euros pour un autre quart. Le montant annuel moyen versé par entreprise à chaque salarié concerné par un dispositif de retraite supplémentaire est plus dispersé parmi les contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI que parmi les contrats à cotisations définies relevant des articles 83 et 82 du CGI, les PER d'entreprise obligatoires ou les PERE. ■

Graphique 3 Montant annuel médian versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2019



Note > Valeur médiane des montants annuels moyens versés au sein de chaque entreprise. Lorsque le dispositif permet les versements de salariés, ceux-ci sont agrégés aux versements de l'employeur.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte). Contrats sur lesquels un versement (soit de l'employeur, soit du salarié) a effectivement été effectué en 2019.
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par l'entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif, en 2019

	Contrat à prestations définies	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises[1]	2 800	18 120
Nombre de cotisants (en milliers)[1]	170	1 440
Montant annuel moyen versé (en euros)		
1er décile	100	400
1er quartile	600	1 000
Médiane	2 000	1 900
3e quartile	4 500	3 500
9e décile	8 800	6 100

1. Une entreprise est ici considérée comme ayant souscrit un contrat, seulement si elle a renseigné à la fois le nombre de bénéficiaires de ce contrat et le montant versé sur celui-ci. Le nombre d'entreprises et le nombre de cotisants sont donc ici sous-estimés.
Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.
Lecture > Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, le versement annuel moyen par salarié concerné est d'un montant inférieur à 2 000 euros (médiane).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020 ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

> **Briand, A.** (2021, août). Participation, intéressement et épargne salariale en 2019. Hausse des bénéficiaires de primes. Dares, *Dares Résultats*, 46.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

3

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Annexe 1
Les modes d'acquisition des droits à la retraite

Le système de retraite français est composé de nombreux régimes dans lesquels les assurés acquièrent des droits à la retraite, en fonction notamment de leurs cotisations. Il fonctionne essentiellement en répartition, selon deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points. Cette annexe présente, de façon synthétique, le mode de calcul des droits à la liquidation en fonction des carrières et des événements personnels.

Deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points

Le système de retraite en vigueur en France est composé de nombreux régimes, qui fonctionnent principalement en répartition (à l'inverse de la retraite supplémentaire). Dans chaque régime, les assurés acquièrent des droits exprimés selon deux modalités : les annuités et les points. Ces deux techniques correspondent à des modes différents de calcul des pensions à la liquidation[1], qui dépendent de la carrière de chaque assuré et des conditions d'âge et de départ à la retraite. Les dispositifs de solidarité diffèrent eux aussi.

Une fois les pensions calculées dans chaque régime où l'assuré a acquis des droits, les minima (minimum contributif, minimum garanti, ou pension minimale de référence pour les agriculteurs [voir fiche 8]) peuvent majorer la pension des assurés qui y sont éligibles. Enfin, l'Aspa (ou minimum vieillesse) peut compléter la pension de retraite des assurés qui ont de faibles ressources, à partir de leurs 65 ans (voir fiches 25 à 27).

Droits acquis dans les régimes en annuités

L'essentiel des régimes de base français fonctionnent en annuités. C'est le cas notamment du régime général – dont dépendent les salariés du secteur privé, les artisans et commerçants et les contractuels de la fonction publique – et des régimes de fonctionnaires, de salariés et d'exploitants agricoles.

Le principe général des annuités est le suivant : chaque année validée garantit aux assurés une fraction (appelée taux d'annuité) d'un salaire de référence. Par exemple, dans un système fictif, si chaque année validée permet d'acquérir 1,25 % d'un salaire de référence, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement (défini ici comme le rapport entre la pension et le salaire de référence) de 50 %.

La durée validée (soit le nombre de trimestres validés) joue ainsi un rôle important dans le calcul du montant de la retraite d'un assuré. Elle est calculée en additionnant la durée cotisée et les périodes validées non cotisées. La durée cotisée correspond à la durée validée au titre de l'emploi par l'assuré ayant donné lieu à versement de cotisations sociales ; sa mesure s'avère complexe[2]. Les périodes validées non cotisées sont quant à elles acquises au titre de la solidarité. *(encadré 1)*.

Dans les régimes en annuités français, le principe des annuités est décliné sous la forme suivante :

Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

Dans cette formule, ce sont le taux de liquidation et le coefficient de proratisation qui déterminent la fraction du salaire de référence prise en compte pour le calcul de la retraite.

Le taux de liquidation dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes

1. Après la liquidation, les pensions de retraite sont revalorisées, selon des règles précisées dans la fiche 4.
2. La mesure du nombre de trimestres varie entre les régimes. Au régime général, le nombre de trimestres cotisés chaque année est calculé à partir des salaires perçus. Le nombre de trimestres cotisés est obtenu en rapportant la rémunération annuelle à une rémunération de référence (correspondant à 150 fois le smic horaire). Le nombre de trimestres validés au cours d'une année est écrêté de manière à ne pas être supérieur à 4.

de retraite et de son âge lors de la liquidation. La référence est le taux plein, qui s'établit à 50 % pour le régime général et à 75 % pour les fonctionnaires. Si un assuré n'a pas validé suffisamment de trimestres (c'est-à-dire si sa durée validée tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein de sa génération) et s'il part avant l'âge d'acquisition automatique du taux plein (voir fiche 14), alors son taux fait l'objet d'une minoration, qualifiée de « décote » (5 % par année manquante). Dans certaines conditions (handicap, invalidité, inaptitude, par exemple), la décote ne s'applique pas : le taux plein est acquis quels que soient la durée validée et l'âge de départ. Si, à l'inverse, l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, son taux de liquidation est majoré par une surcote.

Le coefficient de proratisation est le rapport entre la durée validée par l'assuré dans un régime et une durée de référence. Cette durée de référence varie en fonction de la génération à laquelle appartient l'assuré. Par ailleurs, le coefficient de proratisation est plafonné à 1 par régime. Par exemple, si un assuré a travaillé 32 ans comme salarié du secteur privé et 10 ans comme fonctionnaire, et que la durée de référence de sa génération est de 41,5 ans, alors son coefficient de proratisation s'élève à 32/41,5 dans le régime général et à 10/41,5 dans celui des fonctionnaires. S'il a, en revanche, travaillé 42 ans comme fonctionnaire, son coefficient de proratisation dans ce régime est égal à 1 (et non à 42/41,5).

Les modalités de calcul du **salaire de référence** diffèrent entre régimes. Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenu salarial annuel[3] (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Depuis 1987, ces salaires pris en compte sont revalorisés selon l'inflation. Dans la fonction publique, le salaire de référence correspond au traitement indiciaire des 6 derniers mois (hors primes et rémunérations annexes, représentant environ un cinquième des rémunérations des fonctionnaires en moyenne).

Dans la plupart des régimes en annuités, les parents d'au moins trois enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension. Dans les régimes de la fonction publique, une majoration supplémentaire de 5 % s'applique pour chaque enfant à compter du quatrième.

Droits acquis dans les régimes à points

Les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), des contractuels de la fonction publique (Ircantec), le régime additionnel des fonctionnaires (RAFP) et la retraite des professions libérales (CNAVPL), par exemple, fonctionnent par points. Chaque mois ou trimestre, les cotisations des assurés (qu'elles soient acquittées par eux-mêmes ou par leurs

Encadré 1 Les trimestres validés non cotisés

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») mais aussi :

> de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;

> de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail (ces périodes sont dites « assimilées ») ;

> du service national ;

> des majorations de durée d'assurance (MDA), au titre des enfants ou de la pénibilité.

3. Au régime général, les salariés n'acquièrent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (3 925 euros bruts par mois en 2025). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquièrent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

employeurs) sont converties en points, accumulés tout au long de la vie professionnelle à l'aide d'une valeur d'achat du point appelée « salaire de référence » à l'Agirc-Arrco.
Comme les régimes en annuités, les régimes à points intègrent des dispositifs de solidarité. Par exemple, pour les salariés, des points sont crédités au titre des périodes de chômage involontaire ou de maladie. Les parents de trois enfants ou plus ont également la possibilité de bénéficier d'une majoration de leur pension. Quand l'assuré prend sa retraite, son stock de points (acquis par ses cotisations et au titre de la solidarité entre assurés) est converti en rente mensuelle, grâce à la valeur de service du point. Le calcul prend également en compte un coefficient jouant un rôle analogue à celui du taux de liquidation dans les régimes en annuités.

Pension = valeur de service du point x nombre total de points acquis x coefficient

Le calcul de ce coefficient varie selon les régimes. Au RAFP, il dépend uniquement de l'âge au moment de la liquidation. Dans les régimes complémentaires de salariés Agirc-Arrco et Ircantec, il dépend au contraire de la situation par rapport au taux plein dans les régimes de base, donc à la fois de l'âge et de la durée validée. Si l'assuré n'a pas atteint le taux plein dans le régime de base, un coefficient d'anticipation s'applique. Si, en revanche, l'assuré bénéficie d'une surcote dans ces régimes de base parce qu'il a travaillé au-delà de la durée de référence de sa génération, une surcote s'applique à l'Ircantec, mais pas à l'Agirc-Arrco. Depuis le 1er janvier 2019, ce dernier régime applique par ailleurs à certains nouveaux retraités une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant de un à trois ans), selon l'âge de leur départ à la retraite (voir fiche 14).
Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2023, cette minoration est supprimée à compter du 1er décembre 2023 pour les nouveaux retraités. Elle est également supprimée à partir du 1er avril 2024 pour les retraités ayant liquidé leurs droits avant le 1er décembre 2023. Le coefficient majorant est quant à lui supprimé pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961, dont la retraite de base prend effet à compter du 1er décembre 2023. Il reste accordé aux assurés qui reportent leur départ à la retraite de deux à quatre ans et qui remplissaient les conditions d'attribution d'une retraite de base à taux plein avant le 1er décembre 2023. ■

Pour en savoir plus

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2013, mai). Fiches pour l'information et le débat.

Annexe 2
Chronologie 2023 et 2024 des mesures sur les retraites et l'invalidité

Mars 2023

• Décret n° 2023-148 du 2 mars 2023 portant diverses dispositions relatives au régime d'assurance vieillesse de base et aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire et invalidité-décès des professionnels libéraux.

Ce décret aligne les règles d'affiliation, d'exigibilité et de recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance invalidité-décès dues par les travailleurs indépendants affiliés à la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav) sur celles appliquées aux travailleurs indépendants relevant, pour la retraite, de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants. Il organise l'affiliation des psychomotriciens à la Cipav. Il abroge la prescription quinquennale afin de permettre aux professionnels libéraux de générer des droits quand ils s'acquittent de leurs cotisations pour leur retraite de base dans un délai supérieur à cinq ans à compter de leur date d'exigibilité. Il maintient également les règles qui étaient applicables avant le 1er janvier 2023 au recouvrement des créances antérieures à la date du transfert aux Urssaf du recouvrement des cotisations dues à la Cipav et centralise leur gestion auprès de l'Urssaf d'Île-de-France.

• Arrêté du 20 mars 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).

• Arrêté du 24 mars 2023 fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres – Association des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) au titre de l'année 2021.

Cet arrêté vise à financer la validation des périodes de chômage et de préretraite.

Avril 2023

• Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

Cette loi portant réforme des retraites prévoit différentes mesures qui affecteront les conditions, âges de départ et niveaux de pension dès la fin de la même année. L'âge légal à partir duquel il est possible de partir à la retraite est progressivement relevé depuis le 1er septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois en 2027, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030. Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir travaillé 43 ans.

Deux nouvelles bornes d'âge sont introduites dans le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL). Elles portent sur les individus ayant commencé à travailler avant 18 ans et avant 21 ans. Pour toutes les catégories d'âges concernées par le dispositif, la durée d'assurance de cotisation requise est alignée sur celle nécessaire pour le taux plein (DAR de droit commun).

Comme auparavant, les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude peuvent partir à 62 ans à taux plein, les travailleurs handicapés à compter de 55 ans.

Les salariés ayant subi un accident du travail ou une maladie professionnelle peuvent, sous conditions, partir à la retraite deux ans avant l'âge légal. Les conditions pour accéder à ce départ anticipé sont assouplies.

La réforme modifie le cumul emploi-retraite en le rendant générateur de droits à la retraite pour les assurés remplissant les conditions de taux plein par la durée ou par l'âge, ayant liquidé toutes leurs pensions (condition de subsidiarité), et qui reprendront leur activité au moins six mois après la date de liquidation de leurs droits si cette reprise a lieu auprès du dernier employeur.

Les orphelins des assurés du régime général ouvrent droit à une fraction de la pension de retraite de leurs parents, au décès ou à la disparition de ces derniers.
Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits est progressivement relevé de deux ans comme dans le privé. En outre, la retraite progressive est étendue à la fonction publique. Les fonctionnaires appartenant aux catégories actives et les militaires conservent le droit de partir plus tôt, compte tenu de leur sujétion particulière de service public et de leur exposition aux risques.
Pour les régimes spéciaux, la réforme acte l'extinction des principaux régimes de retraite. Les nouveaux embauchés à la Régie autonome des transports parisiens (RATP), dans la branche industries électriques et gazières, à la Banque de France, les clercs de notaire et les membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese) sont affiliés au régime général pour la retraite.
Pour les futurs retraités, le minimum contributif est revalorisé à compter du 1er septembre 2023, d'un montant de 100 euros par mois. Pour les assurés ayant déjà liquidé leur pension, une revalorisation d'un montant identique est intégralement portée par la création d'une majoration exceptionnelle, qui sera servie à compter du 1er septembre 2023. Pour les futurs liquidants, elle est portée à un quart par le montant de base du minimum et à trois quarts par sa majoration.
Les périodes de congé parental sont désormais prises en compte dans le cadre d'un départ pour carrière longue ainsi que dans le calcul du minimum de pension de ceux qui ont travaillé plus de 30 ans.
Les aidants familiaux contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant bénéficieront de validations de trimestres.
Des trimestres de retraite sont attribués aux personnes ayant effectué des stages de travaux d'utilité collective (TUC).
• Arrêté du 17 avril 2023 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 14 du 13 décembre 2022 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.
Cet avenant clarifie les dispositions relatives aux salariés frontaliers pour ce qui est du calcul des droits, des conventions de préretraite progressive et des congés de conversion. Il précise également les conditions d'obtention de points de retraite complémentaire en cas de congé parental d'éducation.

Mai 2023

• Arrêté du 4 mai 2023 fixant pour 2023 le taux de revalorisation complémentaire des prestations vieillesse à Saint-Pierre-et-Miquelon.
• Décret n° 2023-350 du 9 mai 2023 modifiant l'organisation administrative de l'Établissement national des invalides de la marine (Enim).
Les statuts de l'Enim sont modifiés, notamment en vue de faire siéger au conseil d'administration des représentants des assurés sociaux en activité, des employeurs et des pensionnés du régime de sécurité sociale des marins. Une commission de recours amiable (CRA) est instituée au sein de ce conseil d'administration afin d'examiner les réclamations formées contre les décisions prises par l'établissement. L'Enim a pour mission de concourir à la définition de la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des marins, de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et de contribuer à leur mise en œuvre.

Juin 2023

• Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
Ce décret transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'État les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à la durée d'assurance requise et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique, et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.

• Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
Ce décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrière longue, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude ou incapacité permanente.
• Arrêté du 16 juin 2023 portant nomination à la sous-commission de la protection sociale complémentaire de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.
• Arrêté du 19 juin 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts généraux de la section professionnelle des pharmaciens (CAVP).
• Arrêté du 20 juin 2023 portant approbation de la convention conclue entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales et la Caisse nationale de l'assurance maladie prévue à l'article 622-2 du Code de la Sécurité sociale.
• Décret n° 2023-503 du 23 juin 2023 portant application des articles 13 et 17 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité sociale pour 2023.
Ce décret fixe à 80 000 euros le plafond de revenus annuels ouvrant droit, pour les médecins en cumul emploi-retraite, à l'exonération des cotisations d'assurance vieillesse de base, complémentaire et pour les prestations complémentaires vieillesse dues au titre de l'année 2023. Le texte permet également aux médecins exerçant une activité de régulation pour seule activité libérale d'opter pour le dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales prévu à l'article 642-4-2 du Code de la Sécurité sociale.

Juillet 2023

• Arrêté du 11 juillet 2023 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 15 du 16 mars 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.
Cet arrêté prévoit la possibilité, pour les employeurs auto-assurés en matière de chômage, de calculer les cotisations dues sur un salaire journalier de référence. Il vise également à ne plus limiter l'application du dispositif « carrières courtes » uniquement au moment où l'âge d'ouverture des droits est atteint, mais aussi dans le cadre de toute liquidation d'une retraite de base à taux minoré.
• Décret n° 2023-688 du 28 juillet 2023 autorisant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel pour le contrôle de l'existence des bénéficiaires d'une pension de vieillesse résidant à l'étranger.
Le texte autorise la mise en œuvre par le groupement d'intérêt public Union Retraite d'un traitement automatisé de données à caractère personnel permettant aux retraités résidant à l'étranger de justifier de leur existence au moyen d'un équipement terminal de communication électronique adapté à la captation de données biométriques. Cette modalité de justification de l'existence est facultative.
• Décret n° 2023-689 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires.
Ce décret tire les conséquences, pour le régime spécial de retraite des clercs et employés de notaire, de plusieurs dispositions de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, notamment la fermeture du régime spécial de retraite des clercs et employés de notaire pour les personnes nouvellement recrutées à compter du 1er septembre 2023, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite et l'accélération de la montée en charge des durées d'assurance.
• Décret n° 2023-690 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens.
Ce décret précise la fermeture du régime spécial de retraite de la Régie autonome des transports parisiens pour les nouveaux agents du cadre permanent recrutés à compter du

1er septembre 2023. Il transpose par ailleurs, pour les assurés à ce régime spécial, plusieurs dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, relatives notamment au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, à l'accélération de la montée en charge des durées d'assurance requises et aux conditions de départ anticipé.

• Décret n° 2023-691 du 28 juillet 2023 relatif aux taux des cotisations du régime des clercs et employés de notaires.

Ce décret fixe les taux des cotisations assises sur les salaires dues par les employeurs et par les salariés affiliés à la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires, notamment la cotisation obligatoire créée par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

• Décret n° 2023-692 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des industries électriques et gazières.

Le décret précise la fermeture du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières pour les personnes recrutées à compter du 1er septembre 2023. Il transpose par ailleurs, pour les assurés à ce régime, plusieurs dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, relatives notamment au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, à l'accélération de la montée en charge des durées d'assurance requises et aux conditions de départs anticipés.

• Décret n° 2023-693 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite de la Banque de France.

Ce décret précise la fermeture du régime spécial de retraite pour les agents titulaires recrutés à compter du 1er septembre 2023. Il transpose par ailleurs, pour les assurés à ce régime, plusieurs dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, relatives notamment au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, à l'accélération de la montée en charge des durées d'assurance requises et aux conditions de départs anticipés.

Août 2023

• Arrêté du 4 août 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts du régime d'assurance vieillesse complémentaire de la section professionnelle des agents généraux d'assurance (Cavamac).

Cet arrêté décline une partie de la réforme des retraites au régime d'assurance vieillesse complémentaire des agents généraux d'assurance.

• Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

Ce décret, pris en application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, précise les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi-retraite, ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension dans les différents régimes. Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive. Il adapte ce dispositif aux régimes des non-salariés agricoles, des clercs et salariés de notaire, de l'Opéra national de Paris et des mines, et l'étend aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale et hospitalière, aux ouvriers de l'État ainsi qu'aux professionnels libéraux et aux avocats.

• Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

Ce décret plafonne à vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti. Il fixe à neuf mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin. Il tire les conséquences de la création de l'assurance vieillesse des aidants. Enfin, il autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges interrégimes de retraite » en vue du

calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1er septembre 2023, et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

• Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive.

Ce décret précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension à la suite de la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension de retraite et de revenus d'activité. Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive et étend ce dernier dispositif aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État ainsi qu'aux professionnels libéraux et aux avocats.

• Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

Ce décret revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise par ailleurs le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il définit enfin, pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles, les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

• Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention.

Ce décret précise les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, notamment la définition, par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, des orientations du fonds et de l'adoption du budget annuel de ce dernier. Ce décret fixe également les modalités de répartition des crédits entre les différents bénéficiaires et les modalités de report des crédits non engagés dans l'année. Il assouplit, s'agissant du compte professionnel de prévention, les modalités d'acquisition de points en cas de polyexposition, et de mobilisation des points dans le cadre d'une formation. Enfin, il instaure les modalités de prise en charge des frais exposés par les commissions paritaires interprofessionnelles dans le cadre des congés de reconversion professionnelle, et supprime le plafond du nombre de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié.

• Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

Ce décret fixe, dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, la composition et le fonctionnement du comité d'experts autorisé à assister la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles pour établir la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Il établit par ailleurs les modalités de dotation du fonds à France compétences. Ce décret abaisse en outre les seuils associés aux facteurs de risques professionnels retenus dans le compte professionnel de prévention liés au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes. Il améliore le barème de conversion des points en cas d'utilisation pour la formation ou pour le temps partiel, et fixe les modalités de leur utilisation pour les projets de reconversion professionnelle.

• Décret n° 2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n° 2023 270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

Le texte précise les conditions dans lesquelles les assurés sont susceptibles de majorer le montant de leur retraite de base à compter de l'âge légal de

départ minoré d'un an, les périodes de stage professionnel ouvrant droit à validation de trimestres et les conditions de prise en compte, dans le calcul du salaire annuel moyen, des indemnités journalières antérieures à 2012 au titre de la maternité. Il modifie le nombre de trimestres pouvant être acquis par les sportifs de haut niveau au titre de leur activité et relève le taux de surcote du régime des professions libérales.

• Décret n° 2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

Ce décret définit les règles relatives à la condition d'âge pour le rachat à titre préférentiel des études et des stages.

• Décret n° 2023-838 du 30 août 2023 relatif à la mise en œuvre pour les élus locaux de la faculté de cotisation et de la prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite prévues à l'article 23 de la LFRSS pour 2023.

Ce décret définit la procédure donnant la possibilité aux élus des collectivités locales et délégués de ces collectivités territoriales membres d'un établissement public de coopération intercommunale d'assujettir leurs indemnités d'élus aux cotisations de sécurité sociale. Il précise la caisse à laquelle adresser les demandes de versement pour la retraite au titre des périodes pendant lesquelles ils étaient membres d'un organe délibérant.

• Décret n° 2023-839 du 30 août 2023 relatif aux assurés du régime spécial de la Banque de France.

Ce décret tire les conséquences de la fermeture du régime spécial de retraite de la Banque de France, dans le cadre de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 et du décret n° 2023-693 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite de la Banque de France. Il prévoit également, dans le prolongement et en complément de cette loi, la fermeture de la prise en charge des risques maladie et invalidité du régime spécial de la Banque de France pour les agents recrutés à compter du 1er septembre 2023.

• Décret n° 2023-840 du 30 août 2023 portant diverses mesures relatives aux régimes de retraite.

Ce décret transpose et adapte, aux assurés des régimes de l'Opéra national de Paris et de la Comédie française, plusieurs dispositions de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 relatives à la retraite progressive, au cumul emploi-retraite et à la retraite anticipée pour carrière longue. Il transpose également, aux agents relevant des régimes spéciaux de retraite de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) et de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la possibilité de report de l'âge limite avant mise d'office à la retraite à 70 ans.

Septembre 2023

• Arrêté du 11 septembre 2023 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

Octobre 2023

• Décret n° 2023-966 du 20 octobre 2023 portant application des articles 19, 20 et 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 prévoit, à compter du 1er septembre 2023, une revalorisation des pensions de retraite et de l'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte. Dans ce cadre, ce décret fixe à 50 euros bruts le montant mensuel de la revalorisation exceptionnelle des montants des pensions de retraite mahoraises, à 100 euros bruts le montant maximal de la majoration exceptionnelle de pension pour les retraités ayant liquidé leur retraite à taux plein, et à 10 % la revalorisation des salaires portés au compte des assurés mahorais pour le calcul de leur pension. Il augmente en outre de 150 euros le montant maximal de l'allocation spéciale pour les personnes âgées, dans le cadre de la revalorisation prévue par l'article 20 de la même loi. Il adapte enfin diverses dispositions relatives au cumul emploi-retraite, à la retraite progressive et aux versements pour la retraite.

• Décret n° 2023-967 du 20 octobre 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de

la société nationale SNCF et ses filiales relevant du I de l'article 2101-2 du Code des transports.
Ce décret transpose au régime spécial de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF et ses filiales, relevant du I de l'article 2101-2 du Code des transports, plusieurs dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, relatives au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, à l'accélération de la montée en charge des durées d'assurance requises et au maintien de l'âge d'annulation de la décote.

Novembre 2023

• Arrêté du 2 novembre 2023 modifiant les règles de nomination au conseil d'administration de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

• Décret n° 2023-1064 du 20 novembre 2023 relatif au régime complémentaire de retraite du personnel navigant professionnel de l'aviation civile.
Le décret crée deux nouvelles prestations versées par le régime de la Caisse de retraite des personnels navigants de l'aviation civile. Il fixe ainsi les conditions d'attribution du doublement de la majoration versée à partir de l'âge de 62 ans, et d'une prestation versée après 60 ans pour les navigants dont les droits au chômage ont été épuisés. Il prévoit les cotisations destinées à financer ces nouvelles mesures. Il modifie, enfin, les conditions ouvrant droit au bénéfice d'une pension sans décote versée aux affiliés reconnus inaptes.

• Arrêté du 24 novembre 2023 portant approbation de modifications de la convention constitutive du groupement d'intérêt public Union Retraite.

• Arrêté du 29 novembre 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des notaires (CPRN).
Cet arrêté décline notamment une partie de la réforme des retraites au régime d'assurance vieillesse complémentaire des notaires.

Décembre 2023

• Arrêté du 4 décembre 2023 portant nomination d'un administrateur provisoire de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).

• Arrêté du 11 décembre 2023 portant approbation des modifications apportées au règlement du régime de retraite complémentaire de la Caisse nationale des barreaux français (CNBF).
Cet arrêté étend au régime de retraite complémentaire des avocats la majoration de la pension de retraite de 10 % pour trois enfants ou plus.

• Arrêté du 18 décembre 2023 relatif à l'extension et l'élargissement de l'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 5 octobre 2023.
Cet accord fixe les orientations stratégiques du régime de retraite Agirc-Arrco pour les quatre années 2023 à 2026. Il acte également la déclinaison du cumul emploi-retraite créateur de droits dans le régime ainsi que la suppression, pour l'avenir, des coefficients de solidarité et des coefficients majorants.

• Arrêté du 19 décembre 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts généraux, aux statuts du régime d'assurance vieillesse complémentaire, aux statuts du régime invalidité-décès et aux statuts du régime prestations complémentaires de vieillesse de la section professionnelle des pharmaciens (CAVP).
Cet arrêté décline une partie de la réforme des retraites aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire et de prestations complémentaires de vieillesse des pharmaciens et des directeurs de laboratoires non-médecins.

• Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024.
Ce texte traduit les engagements pris par le gouvernement et parachève la réforme des retraites. Il adapte notamment la réforme des retraites à Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte.
Il prévoit l'évolution des assiettes de cotisations et de contributions sociales des travailleurs indépendants, afin de renforcer l'équité de leurs prélèvements avec les salariés.

Il supprime le transfert de recouvrement des cotisations de retraite complémentaire de l'Agrirc-Arrco vers les Urssaf.
Il étend la pension d'orphelin au régime des non-salariés agricoles, au régime des travailleurs indépendants ainsi qu'au régime des cultes. Le taux d'incapacité permanente à partir duquel la pension d'orphelin est due sans condition d'âge est abaissé.
Enfin, il précise les conditions que doivent remplir les fonctionnaires et les anciens fonctionnaires occupant ou ayant occupé un emploi de sapeur-pompier professionnel, tous grades confondus, pour bénéficier de la bonification du cinquième de temps de service accompli pour la liquidation de leur pension de retraite.

• Loi n° 2023-1268 du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels.
L'article 33 de cette loi prévoit l'affiliation des hospitalo-universitaires à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) pour la partie hospitalière de leur rémunération.

• Arrêté du 27 décembre 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts du régime d'assurance vieillesse complémentaire de la section professionnelle des auxiliaires médicaux (Carpimko).
Cet arrêté décline une partie de la réforme des retraites au régime d'assurance vieillesse complémentaire des auxiliaires médicaux.

• Arrêté du 27 décembre 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts des régimes d'assurance vieillesse complémentaire, d'invalidité-décès et de prestations complémentaires de vieillesse de la section professionnelle des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF).
Cet arrêté décline une partie de la réforme des retraites aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire et de prestations complémentaires de vieillesse des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes.

• Arrêté du 27 décembre 2023 portant approbation des modifications apportées aux statuts généraux et aux statuts des régimes d'assurance vieillesse complémentaire et d'assurance invalidité-décès de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).
Cet arrêté décline une partie de la réforme des retraites au régime d'assurance vieillesse complémentaire de la Cipav et prévoit les dispositions transitoires permettant le renouvellement du conseil d'administration.

• Décret n° 2023-1351 du 28 décembre 2023 fixant pour 2023 les paramètres des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des médecins et des sages-femmes, des régimes d'assurance vieillesse complémentaire et d'invalidité-décès des professionnels libéraux et des régimes d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs et fixant des paramètres des cotisations dues par les assurés de la Caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (Cipav) au titre de leurs régimes d'assurance vieillesse complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Ce décret organise, pour l'année 2023, la revalorisation de la valeur de service des points acquis au régime de prestations complémentaires vieillesse des médecins et le gel de la cotisation forfaitaire du régime de prestations complémentaires vieillesse des sages-femmes. Il fixe, pour cette même année, les paramètres du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs professionnels et, pour les assurés de la section professionnelle mentionnée au 11° de l'article R. 641-1 du Code de la Sécurité sociale, le revenu forfaitaire pris en compte pour le calcul des cotisations du régime de retraite complémentaire pendant les deux premières années d'activité, le plafond des tranches de cotisations, ainsi que les seuils des assiettes de cotisations dues au titre du régime d'assurance invalidité-décès. Il fixe enfin, pour cette même année, les cotisations des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des professions libérales et des régimes d'assurance invalidité-décès des professions libérales.

Janvier 2024

• Décret n° 2024-10 du 5 janvier 2024 relatif au changement de nom et à la gouvernance de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer

français. Le décret prévoit l'évolution de l'appellation de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF en caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire à compter de janvier 2024, afin d'accompagner l'information et la communication auprès des assurés. Il prévoit également la possibilité d'allonger d'une année supplémentaire l'existence de la commission consultative placée auprès du conseil d'administration et crée une commission médicale chargée de l'examen des conditions médicales nécessaires à l'octroi d'une pension de retraite de réforme. Il procède aussi au toilettage de diverses dispositions.

Mars 2024

• Arrêté du 25 mars 2024 fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Agirc-Arrco au titre de l'année 2022.

Avril 2024

• Arrêté du 9 avril 2024 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines.

• Arrêté du 15 avril 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 16 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

• Arrêté du 15 avril 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 17 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

• Arrêté du 15 avril 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 18 du 22 novembre 2023 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

• Arrêté du 15 avril 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 19 du 14 décembre 2023 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

• Arrêté du 17 avril 2024 portant approbation des modifications apportées aux règlements des régimes d'assurance vieillesse complémentaire des artistes auteurs professionnels (RAAP), des auteurs et compositeurs dramatiques et auteurs de films (RACD) et des auteurs et compositeurs lyriques (RACL).

Juin 2024

• Arrêté du 3 juin 2024 modifiant l'arrêté du 28 juillet 2006 pris pour l'application du décret n° 2005-1233 du 30 septembre 2005 relatif au régime additionnel de retraite des personnels enseignants et de documentation mentionnés aux articles L. 914-1 du Code de l'éducation et L. 813-8 du Code rural, notamment les articles 6 et 7.

• Arrêté du 11 juin 2024 modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 établissant la liste des mentions et pièces justificatives permettant d'accéder aux versements pour la retraite.

• Arrêté du 18 juin 2024 établissant la liste des éléments de rémunération exceptionnels exclus du calcul des pensions de retraite des salariés mentionnés à l'article L. 2102-22 du Code des transports.

• Arrêté du 18 juin 2024 établissant le barème des taux d'abattement applicables par emploi-type pour les salariés mentionnés à l'article L. 2102-22 du Code des transports.

• Arrêté du 18 juin 2024 établissant la liste des congés équivalents prévus par le Code du travail pour les salariés mentionnés à l'article L. 2102-22 du Code des transports.

• Arrêté du 19 juin 2024 portant approbation des modifications apportées au règlement du régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants relevant des dispositions de l'article L. 631-1 du Code de la Sécurité sociale.

• Arrêté du 19 juin 2024 fixant le montant brut de l'indemnité journalière de nourriture des marins.

• Arrêté du 26 juin 2024 définissant le dispositif d'intéressement à la performance collective de l'Établissement national des invalides de la marine pour les années 2023 à 2026 et fixant le plafond annuel.

Juillet 2024

• Arrêté du 1er juillet 2024 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux

modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

• Arrêté du 2 juillet 2024 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des experts comptables et commissaires aux comptes (Cavec).

• Arrêté du 4 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

• Décret n° 2024-755 du 7 juillet 2024 portant diverses mesures d'application de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 en matière de retraite.

Le texte rend applicables et adapte les dispositions réglementaires du régime général relatives à la pension d'orphelin aux travailleurs indépendants. Il fixe le taux et le taux minoré d'incapacité permanente à partir desquels un orphelin peut percevoir sa pension sans limite d'âge. Il établit également la liste des activités incompatibles avec le bénéfice de la retraite progressive. Enfin, il adapte les âges de départ au taux plein des anciens combattants et des prisonniers de guerre du régime des non-salariés agricoles et du régime général.

• Arrêté du 7 juillet 2024 relatif à la liste des documents attestant les taux d'incapacité permanente de la pension d'orphelin prévue à l'article R. 358-3 du Code de la Sécurité sociale.

• Décret n° 024-766 du 8 juillet 2024 portant diverses mesures d'application relatives au régime de retraite mahorais, à l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte et aux rachats de trimestres de retraite de base.

Le texte fixe les conditions d'application de l'article 108 de la loi du 23 décembre 2021 qui prévoit deux mesures de rachat de trimestres de retraite de base pour certains travailleurs indépendants qui n'ont pas pu cotiser à un régime de retraite. Le décret précise notamment la liste des activités professionnelles éligibles au dispositif, les périodes concernées par le versement de cotisations, ainsi que le barème des versements et les modalités de prise en compte de ces versements dans le calcul de la pension de vieillesse. Le texte détermine les modalités de décompte des périodes pouvant faire l'objet d'un versement pour la retraite au titre d'un mandat d'élu local. Il précise aussi la trajectoire d'évolution de l'âge légal à Mayotte. Enfin, il décorrèle juridiquement le montant de l'allocation pour adulte handicapé (AAH) à Mayotte de celui de l'allocation spécifique pour les personnes âgées (Aspa) à Mayotte et fixe son montant de manière autonome. Il détermine les modalités de revalorisation de l'AAH à Mayotte, en fonction de l'inflation au 1er avril de chaque année, comme l'AAH en métropole.

• Décret n° 2024-767 du 8 juillet 2024 relatif à l'assiette et aux taux de cotisation des personnels hospitalo-universitaires titulaires affiliés à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Le texte a pour objet de préciser l'assiette et les taux de cotisation des personnels enseignants et hospitaliers titulaires affiliés au régime de l'Ircantec pour la partie hospitalière de leur activité.

• Décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024 relatif au rachat des périodes d'inaptitude temporaire à la navigation intervenues avant le 1er janvier 2016 des femmes marins enceintes.

Le texte détermine les modalités d'application de la loi permettant la prise en compte pour la pension, sous réserve du versement de cotisations, des périodes d'inaptitude antérieures à 2016 des femmes exerçant la profession de marins déclarées temporairement inaptes à la navigation en raison de leur état de grossesse. Il définit les modalités de calcul de ces cotisations ainsi que les pièces qui accompagnent toute demande de prise en compte de ces cotisations pour le calcul de la pension.

Novembre 2024

• Arrêté du 4 novembre 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 20 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

• Arrêté du 4 novembre 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 21 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.
• Arrêté du 4 novembre 2024 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 22 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.
• Arrêté du 19 novembre 2024 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales.
• Arrêté du 19 novembre 2024 portant approbation des modifications apportées aux statuts du régime d'assurance invalidité-décès de la section professionnelle des auxiliaires médicaux (Carpimko).

Décembre 2024

• Décret n° 2024-1087 du 2 décembre 2024 relatif aux cotisations sociales des salariés mentionnés à l'article L. 3111-16-9 du Code des transports ayant été employés par la Régie autonome des transports parisiens et de leur employeur.
Le décret est pris pour l'application de l'article 158 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Il a pour objet de préciser les règles applicables en matière de retraite pour les salariés ayant été employés par la RATP et régis par le statut, en cas de changement d'employeur, au sein de l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ou de celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport et pour les salariés dont le contrat de travail fait l'objet d'un transfert en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.
• Décret n° 2024-1088 du 2 décembre 2024 relatif à la portabilité du régime spécial de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens pour les salariés mentionnés à l'article L. 3111-16-9 du Code des transports.
Le décret a pour objet de préciser les règles applicables en matière de retraite pour les salariés ayant été employés par la RATP et régis par le statut, en cas de changement d'employeur, dès lors que leur contrat de travail continue d'être régi par la convention collective applicable au transport public urbain, par la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires de transport, par les dispositions applicables à l'Epic RATP, à l'autorité organisatrice Île-de-France Mobilités ou aux filiales des entreprises de transport public urbain régulier de personnes concourant aux activités de gestion, d'exploitation ou de maintenance de service régulier de transport public, et que ces salariés concourent à des activités de transport de personnes.
• Arrêté du 12 décembre 2024 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires.
• Arrêté du 12 décembre 2024 portant approbation des modifications apportées aux statuts de l'Agirc-Arrco, fédération d'institutions de retraite complémentaire et des modifications au modèle de statuts des institutions de retraite complémentaire, adhérentes de la fédération Agirc-Arrco du régime de retraite complémentaire.
• Décret n° 2024-1214 du 28 décembre 2024 relatif aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire, de prestations complémentaires de vieillesse et d'invalidité-décès des médecins et fixant pour 2024 les paramètres des régimes d'assurance vieillesse complémentaire, de prestations complémentaires de vieillesse et d'invalidité-décès des professions libérales et du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes auteurs professionnels.
• Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics. Le texte porte diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics, en application des lois financières pour 2024. Le décret étend aux militaires la prise en compte du congé de solidarité familiale dans les droits à pension. Il permet la prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de service exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie

active ou d'un emploi insalubre. Il modifie les règles relatives à la surcote famille des fonctionnaires et des ouvriers de l'État, en étendant ses bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun. Il modifie également les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels. Il précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité. Enfin, le décret procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du Code des pensions civiles et militaires. ■

Annexe 3
Sources et méthodes

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est la base de données de référence pour l'étude des pensions de retraite. Il couvre en effet quasiment tous les régimes et fournit des informations individuelles extrêmement détaillées. Cette édition exploite la vague 2020 de l'échantillon. Les estimations pour les années 2021, 2022 et 2023 sont issues du modèle de microsimulation Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE), construit à partir de l'EIR 2020 et calé sur les données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Les résultats de cette enquête sont également exploités directement dans de nombreuses fiches de cet ouvrage. Enfin, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) permet d'étudier les parcours de carrières des retraités actuels et futurs. Cette édition exploite la vague 2017 de l'échantillon.

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de données de l'échantillon interrégimes de retraités[1] (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, un même retraité peut recevoir une pension de plus d'un régime de retraite à la fois : régime de base et régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires s'il a changé de régime au cours de sa carrière (retraité dit « polypensionné »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies, non le nombre global de retraités couverts par ces régimes. Il n'est ainsi pas possible d'additionner le nombre de pensions versées par chaque régime pour calculer le nombre total de retraités : une telle méthode conduirait à des doubles comptes. L'EIR, qui couvre les principaux régimes, permet de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 2020. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'échantillon, tout comme les revenus provenant de l'épargne individuelle. Le champ de l'EIR comprend donc tous les individus de l'échantillon qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite légalement obligatoire. L'EIR 2020 contient également des informations sur l'ensemble des bénéficiaires de pensions d'invalidité.

L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées de nouveau à chaque vague d'enquête (excepté les personnes décédées entre deux vagues, celles des générations les plus âgées et celles ajoutées lors du millésime précédent, afin de surreprésenter certaines générations). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2020 est la neuvième vague du panel, la première ayant eu lieu en 1988. Depuis 1988, l'opération a été reconduite tous les quatre ans. L'échantillon a été complété à chaque vague par de nouvelles générations et a été étendu

1. Sa création est prévue par l'article 1er de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 et elle est encadrée par les articles R. 161-59 à R. 161-69 du Code de la Sécurité sociale.

aux personnes nées dans les DROM (depuis la vague de 2001), puis aux personnes nées à l'étranger (depuis la vague de 2004), pour une meilleure prise en compte de la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont également été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, pour la même raison. La taille de l'EIR 2020 a fortement augmenté comparativement aux vagues précédentes et compte environ 1 450 000 assurés. Il est apparié au panel Tous actifs de l'Insee, afin d'obtenir des informations complémentaires sur les salaires des dernières années de carrière. Il est également apparié à des données historicisées de France Travail, aux données fiscales anonymisées et à l'échantillon démographique permanent de l'Institut national de la statistique et des études démographiques (Insee). La prochaine vague de l'EIR portera sur la situation au 31 décembre 2024.
Chaque retraité de l'EIR est pondéré, pour tenir compte du fait qu'un retraité retenu dans l'échantillon « représente » plusieurs autres retraités non échantillonnés. Ces pondérations sont calées, par la méthode statistique du calage sur marges, sur un très grand nombre de variables auxiliaires démographiques et relatives aux bénéficiaires des caisses (effectifs de retraités et montants moyens).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite[2] (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (17 régimes en 2023, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (7 régimes en 2023) *[tableau 1]*, ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Par le biais de cette enquête, la DREES collecte annuellement des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé, vivants au 31 décembre de l'année. Ces informations concernent principalement les montants moyens de pensions (avantages principaux de droit direct et de droit dérivé) et les effectifs correspondant au champ de l'ensemble des bénéficiaires et à celui des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (en France ou à l'étranger). L'enquête recueille aussi des informations sur les nouveaux retraités qui perçoivent une pension avec une décote ou avec une surcote, et sur les motifs de la liquidation de leurs droits (handicap, carrière longue, etc.), par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité, de rentes d'incapacité permanente ou d'un minimum de pension sont également collectées.
Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES sont susceptibles de légèrement différer de celles publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'obtenir des statistiques comparables entre les différents régimes. Les invalides de la fonction publique sont ainsi comptabilisés parmi les retraités dès lors qu'ils ont dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite (voir fiche 23).

Le modèle ANCETRE : estimation des grandeurs annuelles tous régimes

En 2010, la DREES a conçu le modèle de microsimulation statique ANCETRE pour estimer annuellement les grandeurs tous régimes à partir des données de l'EIR et des EACR *(encadré 1)*. L'EIR 2020 et les données des EACR 2021, 2022 et 2023 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2021, 2022 et 2023[3]. Le modèle ANCETRE est notamment utilisé pour estimer sans double compte le nombre total de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, ainsi que les âges de liquidation.

2. En avril 2021, l'enquête a obtenu le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire (obligation de réponse). Depuis décembre 2021, les données de l'EACR sont disponibles sur l'espace Open Data de la DREES, rubrique Retraite : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
3. De même, l'EIR 2012 et les données des EACR 2013 à 2015 ont été utilisés pour élaborer les vagues 2013 à 2015 du modèle ANCETRE. L'EIR 2016 et les données des EACR 2017, 2018 et 2019 ont été utilisés pour élaborer les vagues 2017 à 2019.

Tableau 1 La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général. Au 1er janvier 2020, le régime général gère également les indépendants (assurés de l'ex-SSI).	Arrco (salariés d'employeurs privés), Agirc (cadres), Ircantec (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné au 1er janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arrco[1].
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) alignée sur le régime général.	
Artisans **Industriels et commerçants**	La Sécurité sociale des indépendants (SSI, issue du RSI) est le régime obligatoire de Sécurité sociale qui assure la protection sociale des artisans, commerçants, industriels, et de certaines professions libérales. Au 1er janvier 2020, le régime général (CNAV) gère également ces deux populations d'indépendants.	RSI complémentaire[2].
Professions libérales	Régime de base (dix sections professionnelles regroupées au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL]). Caisse nationale des barreaux français (CNBF).	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle. Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés.
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA).	Régime complémentaire obligatoire.
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'État (SRE).	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
Fonctionnaires des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), des clercs et employés de notaires (CRPCEN), de la Banque de France, des mines, etc.	

1. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par les salariés, par référence à l'assiette « Sécurité sociale ».
2. Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants.

Dans cet ouvrage, l'EACR 2023 est utilisée pour les statistiques par régime en 2023, le modèle ANCETRE 2023 pour les statistiques tous régimes en 2023 et l'EIR 2020 pour les statistiques tous régimes en 2020. Les données relatives à certains millésimes de l'EIR (2004, 2008, 2012 et 2020) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2019 et 2020 sont à prendre avec précaution, car les données 2019 s'appuient sur le modèle ANCETRE 2019, lui-même constitué à partir de l'EIR 2016, alors que les données 2020 se fondent sur l'EIR 2020. Pour les mêmes raisons, les évolutions de 2015 à 2016, de 2011 à 2012 et de 2007 à 2008 doivent également être analysées avec prudence.

L'échantillon interrégimes de cotisants

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif et les parcours de carrière des personnes déjà retraitées, la DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique interrégimes : l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Environ trente organismes recouvrant une soixantaine de régimes sont questionnés tous les quatre ans sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de plus de 700 000 personnes de différentes générations. L'EIC est issu du rapprochement personne par personne d'informations provenant de ces régimes de retraite. Il recense tous les éléments utiles au calcul de leur pension et donne la possibilité de retracer leur parcours de validation de

Encadré 1 Le modèle ANCETRE

Description et méthodologie

Le modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE) combine les sources statistiques pour conserver le caractère individuel des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le caractère actualisé des données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). La méthodologie est adaptée chaque année afin d'intégrer les changements réglementaires. La version 2023 du modèle ANCETRE est un pseudo EIR 2023, construit à partir de l'EIR 2020 et de l'EACR 2023. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2023.

Pour réaliser la version 2023 du modèle ANCETRE, l'échantillon des retraités fin 2022, issu de la version 2022, est dans un premier temps vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2022 et 2023. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2022, ceux qui vont liquider de nouveaux droits en 2023 : des liquidations sont alors ajoutées pour ces individus en 2023. Enfin, de nouveaux retraités liquidant leurs droits en 2023 sont également imputés. Finalement, les pondérations et les pensions sont calées, par la méthode du calage sur marges, de façon à assurer la cohérence entre les estimations de la version 2023 du modèle ANCETRE et les données de l'EACR 2023.

La prise en compte de la liquidation unique dans les régimes alignés

La mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1er juillet 2017 complexifie la réalisation des versions du modèle ANCETRE depuis cette date. En effet, le modèle repose sur l'hypothèse que les données individuelles à partir de 2017 ont peu évolué par rapport à l'EIR 2016. Or la Lura modifie largement les conditions de liquidation des personnes polyaffiliées aux régimes alignés[1] (régime général, SSI et MSA) : leur pension est calculée comme si elles n'avaient appartenu qu'à un seul régime, déterminé en fonction de leur carrière. La Lura nécessite donc d'adapter l'étape de création de nouveaux liquidants dans le modèle ANCETRE.

Pour tenir compte de la réduction du nombre de liquidations par régime induite par la Lura, un régime verseur est attribué à chaque personne concernée par la Lura à partir des variables disponibles dans l'EIR (durées dans chaque régime, dates de première et dernière validations, existence de droits pour les non-salariés agricoles). De même, le modèle prend en compte le fait que la Lura oblige l'assuré à liquider tous ses droits en même temps avec une pension calculée en tenant compte de l'ensemble des droits acquis au régime général et au régime des indépendants, puis revalorisée.

L'impact de la Lura sur les montants de pension des retraités concernés n'est pas directement modélisé, en revanche, dans les données individuelles. Cet impact est pris en compte par le biais du calage sur les données de référence des régimes depuis 2017. Afin d'assurer ce calage, l'EACR fournit en effet des éléments (effectifs, masses) sur le champ spécifique des retraités dans les trois régimes concernés par la Lura.

1. Elle a également un impact sur le montant de retraite des personnes monoaffiliées à la SSI ou à la MSA, qui subissent le passage à un mode de calcul annualisé du salaire ou revenu d'activité annuel moyen (SAM).

trimestres. C'est le seul outil offrant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives. Dans l'EIC, les informations collectées sur les durées d'assurance validées (voir annexe 1) ont des particularités *(encadré 2)*.

Des données sont également recueillies auprès de France Travail, qui concernent certaines périodes assimilées ouvrant des droits à la retraite (chômage, préretraite). Enfin, le panel Tous actifs de l'Insee donne notamment des informations sur les revenus annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La cinquième vague de l'EIC (EIC 2017) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2017. L'échantillon, extrait du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées

en janvier, avril, juillet ou octobre, une génération paire sur deux entre la génération née en 1946 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1994. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 %, selon la génération étudiée. Le champ de l'EIC comprend toutes les personnes de l'échantillon qui sont ou ont été affiliées (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs à pension, au moins une fois au cours de leur carrière, à l'un des régimes de retraite partenaires de l'opération. Il inclut donc des personnes ayant travaillé durant de courtes périodes en France et pouvant par ailleurs avoir effectué une partie de leur carrière dans leur pays d'origine, ou des personnes ayant travaillé et validé des droits à la retraite à l'étranger.

Parmi les personnes inscrites au RNIPP, 6 % à 8 % de celles nées entre 1946 et 1988, 9 % de celles nées en 1990, et 11 % et 14 % de celles nées en 1992 et en 1994 répondent aux critères de l'échantillon mais ne sont affiliées à aucune des caisses de retraite. Il s'agit soit de personnes n'ayant jamais cotisé en France (du moins à la date de référence de l'échantillon), soit de personnes ayant cotisé dans les régimes de base non couverts par l'EIC (qui représentent environ 0,01 % des cotisants).

Le prochain EIC portera sur les droits acquis au 31 décembre 2021.

Améliorations méthodologiques et révisions des données en entrée

Les données présentées dans ce panorama sont susceptibles de comporter des révisions sur les années antérieures à 2023, liées à des ajustements méthodologiques et à l'intégration de données modifiées. C'est en particulier le cas pour les données 2022 de l'enquête sur les allocations du minimum vieillesse. ■

Encadré 2 La mesure de la durée validée pour la retraite dans l'EIC

Les majorations de durée d'assurance pour enfant, les périodes validées à l'étranger, une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé ainsi que certaines périodes d'apprentissage ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées analysées dans l'EIC. Ces informations ne sont souvent disponibles dans les systèmes d'information des caisses de retraite qu'au moment de la liquidation de la pension (et non au cours de la carrière).

Pour déterminer la nature des trimestres validés, les trimestres cotisés au titre de l'activité professionnelle sont par convention pris en compte en priorité, puis les validations au titre de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), puis les trimestres validés au titre du service national, puis les trimestres assimilés de type chômage, formation, reconversion, préretraite, et enfin ceux de type maladie, maternité, invalidité, accident du travail.

Néanmoins, certains régimes ne distinguent pas les périodes assimilées des périodes d'emploi (comme ceux de la fonction publique et la plupart des régimes spéciaux et des professions libérales). Elles sont donc comptabilisées dans les périodes d'emploi par ces régimes.

Pour en savoir plus

> Présentation des sources sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Sources, outils et enquêtes, sous-rubrique Retraite.

> **Aubert, P., Ducoudré, B**. (2012, décembre). Un nouveau modèle pour estimer annuellement des indicateurs « tous régimes de retraite confondus » : ANCETRE. *Retraite et société,* 1/2013 (64), p. 152-169.

> **Aubert, P., Ducoudré, B.** (2011, septembre). Le modèle ANCETRE : Actualisation aNnuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités. DREES, *Document de travail,* série Sources et Méthodes, 24.

Annexe 4
Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques

Précisions sur les champs

Champ de la retraite

Les données présentées dans l'ouvrage ne comptabilisent pas les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU). Le VFU est un versement sous forme de capital versé si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un certain seuil (la pension n'est alors pas servie mensuellement).

Parmi les retraités percevant un droit direct (d'un régime de base, d'un régime complémentaire ou des deux), une partie perçoit uniquement une pension de retraite complémentaire sans retraite de base. La différence entre les deux champs s'observe dans les tableaux 2 et 3 de la fiche 1. Cette situation s'explique notamment quand la pension de base est servie en VFU (et ne rentre donc pas dans le champ) alors que la pension complémentaire est servie mensuellement.

Champ de l'invalidité

Certains régimes (de la fonction publique et spéciaux) considèrent les pensions versées à leurs anciens affiliés invalides comme des pensions d'invalidité jusqu'à leur décès, ce qui induit une difficulté pour distinguer ce qui relève de la retraite ou de l'invalidité proprement dite. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, la convention suivante est donc appliquée :

- Dans la fonction publique, les anciens fonctionnaires identifiés comme invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis bénéficiaires d'une pension de retraite après cet âge. L'âge d'ouverture des droits tient compte du statut sédentaire ou actif de l'agent. Les données comprennent les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Dans le calcul des âges de départ à la retraite ou dans l'étude des caractéristiques des nouveaux retraités de l'année, sont ainsi pris en compte l'âge d'ouverture des droits à la retraite et l'année où cet âge est atteint pour les anciens fonctionnaires invalides, non la liquidation de la pension d'invalidité.
- À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, toutes les pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite. Avec cette convention, il n'y a donc pas d'invalides à la SNCF ni à la RATP (tous les invalides sont assimilés à des retraités).

Champ France

Le terme « France » désigne l'ensemble géographique comprenant la France métropolitaine et les cinq départements et régions d'outre-mer (DROM) : La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

La Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, les îles Wallis-et-Futuna, les Terres australes et antarctiques françaises, les îles éparses de l'Océan indien ainsi que la collectivité territoriale à statut particulier de Saint-Pierre-et-Miquelon ne sont pas intégrées dans ce champ[1].

Majoration de pension pour trois enfants ou plus

De nombreux régimes appliquent une majoration de pension pour les parents qui ont eu ou élevé au moins trois enfants. La forme précise de ces dispositifs varie entre les régimes concernés. Dans cet ouvrage, le terme « majoration de pension pour trois enfants ou plus » désigne l'ensemble de ces droits familiaux.

Ces majorations ne doivent pas être confondues avec les majorations de pension pour enfant à charge, qui sont des bonifications temporaires de pension accordées aux retraités qui ont encore des personnes à charge.

1. Voir aussi la définition du champ « France » sur le site de l'Insee.

Fusions de régimes

Fusion des régimes complémentaires RSI

À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du régime social des indépendants (RSI) fusionnent. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013.

Création de la SSI et fusion avec le régime général

Depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime de la Sécurité sociale des indépendants (SSI). Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes RSI ont été additionnées avant 2017. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédaient une pension dans chacun d'entre eux (5 %). À partir de 2020, seul le régime général total existe.

Par ailleurs, les effectifs du régime général après intégration des indépendants de l'ex-SSI sont estimés dans le passé à partir du modèle ANCETRE : un individu polypensionné du régime général et de la SSI ne compte qu'une fois dans le régime général.

Fusion des régimes Agirc et Arrco

Au 1er janvier 2019, l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Arrco) fusionnent pour devenir l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres ou assimilés).

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les effectifs du régime unifié avant la fusion sont calculés comme suit : on additionne le nombre de retraités de l'Arrco et le nombre de retraités de l'Agirc qui ne touchent pas une pension de l'Arrco. Ce dernier est estimé à 1 % du total des retraités Agirc pour chaque année. Il s'agit d'une approximation établie à partir de l'EACR 2018, cette part ayant pu changer chaque année.

Notion de carrière complète

Définitions et mesures

Dans cet ouvrage, la carrière d'un assuré est dite complète si la somme des coefficients de proratisation dans ses régimes de base est supérieure ou égale à 100 %. Il s'agit de l'une des définitions possibles[2]. En effet, deux notions différentes de durée – durée d'assurance (requise pour le taux plein) et durée de service (requise pour une proratisation à 100 %) – peuvent être prises en compte pour définir une carrière complète.

Elles sont chacune utilisées pour calculer l'un des facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuités :

Pension (en annuités) = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

Le taux de liquidation est égal au taux plein lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auxquels il a été affilié. Le taux de liquidation peut tout de même être égal au taux plein, soit en cas de liquidation à l'âge d'annulation de la décote ou après, soit en cas d'inaptitude ou d'invalidité. Si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en matière de durée, d'âge ou d'inaptitude, le taux est minoré par une décote. Si, par ailleurs, des trimestres sont cotisés au-delà de la durée requise pour le taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits, le taux est majoré par une surcote.

Le coefficient de proratisation rend compte de la proportionnalité entre le montant de pension et la durée de service validée pour la retraite dans le régime, dans la limite d'une durée de référence liée à la génération pour une carrière

2. Aubert, P. *et al.* (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.

complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence).

Dans un premier cas, une carrière complète peut être définie en comparant la durée d'assurance tous régimes validée par un retraité avec la durée requise pour le taux plein de la génération à laquelle il appartient. Pour certaines générations, la durée d'assurance requise pour le taux plein est différente d'un régime à l'autre. La notion de carrière complète est alors d'abord définie dans une étape de calcul intermédiaire, au sein de chaque régime de base. À l'échelle tous régimes, un retraité est considéré comme bénéficiant d'une carrière complète si sa durée d'assurance tous régimes est supérieure ou égale au nombre de trimestres requis dans au moins un des régimes de base.

Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est supérieure ou égale à 100 %. Cette définition est celle retenue dans l'ouvrage. La proportion de carrières complètes selon cette définition est proche de celle du premier cas, sauf concernant les générations pour lesquelles les durées requises pour le taux plein et les durées requises pour une proratisation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948).

Dans certains cas, un minimum de pension est servi en retenant une proratisation différente de celle correspondant strictement à la durée validée : minimum garanti dans la fonction publique (qui dépend de la durée validée de manière non linéaire et peut être servi plein même avec une carrière incomplète), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) avant 1983 (servi plein à partir de quinze années de carrière), dispositif de taux de liquidation minimal quelle que soit la durée validée pour certains invalides de la fonction publique. Ces différents cas ont été corrigés dans l'analyse.

Outre ces différences de durée définies par la législation, d'autres critères peuvent expliquer les divergences entre les deux concepts de carrière complète. En effet, certaines durées sont comptabilisées uniquement pour la durée tous régimes (qui sert à définir la carrière complète selon la durée requise pour le taux plein) mais pas dans la durée au sein du régime (qui sert à définir la carrière complète selon le coefficient de proratisation). C'est le cas de certaines périodes dites « reconnues équivalentes » ainsi que des périodes validées à l'étranger (hormis celles validées à la Caisse des Français de l'étranger [CFE] gérée par la CNAV), qui ne sont prises en compte que pour la durée tous régimes. Par ailleurs, dans le cas des retraités ayant cotisé à plusieurs caisses de retraite, la durée validée tous régimes n'est pas forcément égale à la somme des durées dans les régimes, pour des raisons liées aux modalités d'écrêtement des nombres de trimestres validés plafonnés à 4 par année civile.

Effectifs et montants de pension calculés en équivalent carrière complète

Les effectifs de retraités calculés en équivalent carrière complète (EQCC) correspondent aux effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée. Un retraité ayant effectué une carrière complète compte pour 1, un retraité ayant effectué une carrière incomplète compte au prorata de la durée de cette carrière par rapport à la durée d'une carrière complète.

De même, un montant de pension calculé en EQCC est défini pour chaque assuré en rapportant son montant de pension de droit direct à son coefficient de proratisation. Ce dernier correspond à la durée de service effectuée rapportée à la durée de référence pour obtenir une carrière complète, définie par la législation pour chaque génération. Le coefficient de proratisation est plafonné à 100 % au sein de chaque régime. Cette définition permet d'estimer le montant de la pension dans le cas où la personne aurait une carrière complète (au sens d'une proratisation à 100 % dans le régime). Pour les retraités polypensionnés, le coefficient de proratisation tous régimes correspond à la somme des coefficients de proratisation dans chacun des régimes de base. ■

Annexe 5
Glossaire

A

Acemo-Pipa (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés) : enquête de la Dares sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de dix salariés ou plus. En 2013, un module sur la retraite supplémentaire a été introduit dans cette enquête.

Adhérent : personne ayant souscrit un contrat ou un produit de retraite supplémentaire, sans nécessairement avoir réalisé un versement l'année considérée.

Affilié, affiliation : personne affiliée à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.

AFG (Association française de la gestion financière) : organisation professionnelle des organismes gérant par délégation les capitaux d'investisseurs privés ou institutionnels.

Âge conjoncturel de départ à la retraite : indicateur défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation. Le calcul de cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités et sur ceux qui ne le sont pas encore.

Agirc-Arrco : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres ou assimilés), issu de la fusion de l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et de l'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) le 1er janvier 2019.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : modèle de microsimulation permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pension) en rapprochant les données de l'EIR et de l'EACR.

ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) : allocation attribuée aux titulaires d'une rente au titre de l'assurance invalidité ou vieillesse n'ayant pas l'âge requis pour bénéficier de l'Aspa.

Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées) : allocation différentielle versée aux personnes âgées (à partir de 65 ans ou de 62 ans en cas d'inaptitude) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. L'Aspa remplace, depuis le 1er janvier 2007, les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étages).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : allocation du second étage du minimum vieillesse, géré par le Fonds de solidarité vieillesse. L'ASV est une allocation différentielle permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse. Elle est encore versée aux bénéficiaires des anciennes allocations du minimum vieillesse qui n'ont pas choisi de recevoir l'Aspa.

AT (accident du travail) : accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. Est également considéré comme un accident du travail l'accident de trajet, c'est-à-dire l'accident dont est victime le travailleur alors qu'il se rend à son travail ou en revient, ou celui dont il est victime entre le lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

Avantage accessoire de retraite : élément pouvant s'ajouter à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé. Le plus connu est la majoration de pension pour trois enfants ou plus. Les majorations pour enfant à charge, pour conjoint à charge ou pour tierce personne ainsi que la rente des retraites ouvrières et paysannes figurent également parmi les avantages accessoires.

Avantage de droit dérivé : avantage principal de droit direct transféré au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, sous condition de ressources, d'âge ou de non-remariage, dans certains régimes de retraite. On parle alors de droit dérivé ou de pension de réversion. L'avantage de droit dérivé peut être cumulé à un avantage principal de droit direct.

Avantage principal de droit direct : élément de pension acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des trimestres validés) en vue de la retraite. L'avantage principal de droit direct exclut les avantages accessoires de retraite (notamment les bonifications de pension pour trois enfants ou plus), les réversions et les allocations du minimum vieillesse.

AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) : dispositif de solidarité mis en place en 1972, permettant aux personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants et n'ayant pas d'activité professionnelle à temps complet d'acquérir des droits à la retraite, sous condition de ressources et de perception de prestations familiales.

AVTNS (allocation aux vieux travailleurs non salariés) : une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : une des allocations du premier étage du minimum vieillesse. L'AVTS est attribuée aux travailleurs âgés qui ont insuffisamment cotisé.

C

Caliper (calcul interrégimes des pensions de retraite) : outil construit par la DREES, permettant de simuler des droits à pension des individus en tenant compte des différents paramètres législatifs. Son code a été réécrit et est disponible en libre accès.

CALMAR (macro de calage sur marges) : macro permettant de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables appelées marges ou variables de calage.

CAMR (Caisse autonome mutuelle de retraite) : régime spécial des « petits cheminots », en voie d'extinction.

CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines) : voir régime minier.

Capimed : régime de retraite facultatif réservé aux médecins, créé en 1994 et géré en capitalisation, dans le cadre de la loi Madelin, par la Caisse autonome de retraite des médecins de France.

Carel (Caisse autonome de retraite des élus locaux) : caisse gèrant, avec le Fonpel, la retraite supplémentaire facultative des élus locaux. Créé en 1993, ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

Carpimko (caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologue, orthophonistes et orthoptistes) : caisse de retraite des professions libérales du secteur médical.

Casa (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : contribution effective depuis le 1er avril 2013, prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

Cavimac (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

CAVP : Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens.

CDC (Caisse des dépôts et consignations) : groupe public chargé notamment de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite (dont la CNRACL et l'Ircantec).

CFE : Caisse des Français de l'étranger.

CGI : Code général des impôts.

CNAM (Caisse nationale de l'assurance maladie, anciennement CNAMTS) : établissement public national à caractère administratif, sous tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et de l'Économie et des Finances, qui gère, au plan national, la branche Accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de Sécurité sociale dont relèvent les salariés du secteur privé et, depuis le 1er janvier 2020, les indépendants de l'ex-SSI (artisans et commerçants).

CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse, anciennement CNAVTS) : organisme qui gère la retraite du régime général de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services, ainsi que les indépendants (artisans et commerçants) de l'ex-SSI depuis le 1er janvier 2020.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : organisme qui gère la retraite des personnes exerçant une profession libérale, c'est-à-dire l'une des professions énumérées à l'article L. 622-5 du Code de la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7 du même code.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) : caisse dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière, gérée par la CDC.

Coefficient de proratisation : coefficient constituant l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée dans le régime pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence [voir annexe 1]).

Contrat des exploitants agricoles : institué par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ce contrat d'assurance de groupe à adhésion individuelle est destiné à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles. Il a pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrat Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse dans le cadre d'un contrat d'assurance, afin de se constituer une retraite supplémentaire qui sera servie sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrat relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : contrat à prestations définies bénéficiant d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ce type de contrat est souscrit par les entreprises et n'est pas individualisable. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. En particulier, ce contrat englobe ce que l'on appelle communément les « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Contrat relevant de l'article 82 du CGI : contrat à cotisations définies, désigné ainsi d'après le CGI spécifiant son régime fiscal, abondé exclusivement par l'employeur. Il garantit aux salariés le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un élément de rémunération.

Contrat relevant de l'article 83 du CGI : contrat à cotisations définies, désigné ainsi d'après le CGI spécifiant son régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. La sortie ne peut s'effectuer que sous forme de rente viagère, rente en partie soumise à l'impôt sur le revenu. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

COR (Conseil d'orientation des retraites) : créée en 2000, cette instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation est chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long termes du système de retraite français.

Corem (complément de retraite mutualiste) : créé en 1949, il donne à ses adhérents la possibilité de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous, depuis le 1er janvier 2005. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Cotisant :

- (au sens de la retraite supplémentaire) épargnant, personne dont le produit de retraite supplémentaire auquel elle est adhérente a été abondé l'année considérée, soit par un versement de la personne elle-même, soit par un abondement de l'employeur.
- (au sens des régimes de retraite obligatoires) personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime l'année considérée (la cotisation retraite est assise sur la rémunération, versée par la personne et par son employeur s'il s'agit d'un salarié).

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : impôt créé en 1996 sur le modèle de la CSG. Le taux pour les pensions est fixé à 0,5 %.

CRH (complémentaire retraite des hospitaliers) : régime facultatif de retraite complémentaire destiné à constituer une épargne retraite pour les personnels hospitaliers. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

CRPCEN (Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires) : organisme de protection sociale qui gère le régime spécial (risques vieillesse, invalidité et maladie) des clercs de notaires et des employés du notariat.

CSG (contribution sociale généralisée) : prélèvement obligatoire institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. La CSG s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, etc. (voir encadré 2 de la fiche 4).

Cumul emploi-retraite : possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite simultanément.

D

DADS (déclaration annuelle de données sociales) : déclaration récapitulant les effectifs employés et les rémunérations brutes versées aux salariés, sur lesquelles sont calculées les cotisations sociales. L'employeur est tenu de l'établir au plus tard le

31 janvier de chaque année. Cette déclaration est remplacée progressivement par la DSN (déclaration sociale nominative).

DAI (droit à l'information) : récapitulatif de carrière envoyé chaque année par le GIP Union Retraite aux personnes non retraitées de 35 ans ou plus ayant un âge multiple de cinq. Ce document présente notamment les durées validées et les nombres de points acquis dans chaque régime de retraite. Pour les personnes de 55 et 60 ans, ce relevé de carrière est accompagné d'une estimation du futur montant de la retraite.

Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) : service statistique du ministère du Travail et de l'Emploi.

Décote : minoration du montant de pension appliquée lors du calcul de la pension, lorsque la durée d'assurance tous régimes au moment de la liquidation ou l'âge ne sont pas suffisants. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.

DSS (Direction de la Sécurité sociale) : direction relevant du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarité et des familles, et du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique.

Durée d'assurance : nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite, au titre de l'activité professionnelle ou de l'éducation des enfants (dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer) mais aussi de périodes assimilées (voir annexe 1), telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité, etc., et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite) : enquête réalisée par la DREES et portant sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire. Cette enquête annuelle collecte des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

EIC (échantillon interrégimes de cotisants) : l'EIC donne, pour un échantillon anonyme de personnes, des informations sur les droits à la retraite en cours de constitution. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 2001 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

EIR (échantillon interrégimes de retraités) : l'EIR donne, pour un échantillon anonyme de personnes, des informations sur les avantages de retraite et les droits acquis à la liquidation. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 1988 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

EIRR (échanges interrégimes de retraite) : système d'information stockant l'ensemble des informations fournies par les régimes de base et complémentaires afin de calculer de façon automatique la majoration de pension de réversion, la majoration de pension non salariée agricole et le minimum contributif. Ce système est alimenté par tous les régimes de base et complémentaires pour les assurés de 55 ans ou plus, pour tous les droits perçus (droit personnel et droit de réversion).

Enim (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EQCC (équivalent carrière complète) indicateur mesurant :

- les effectifs de retraités en EQCC, c'est-à-dire les effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée (un retraité ayant effectué une carrière complète compte pour 1, un retraité ayant effectué une carrière incomplète compte

au prorata de la durée de celle-ci par rapport à la durée d'une carrière complète) ;
- la pension en EQCC, c'est-à-dire la pension dont aurait bénéficié une personne si elle avait eu une carrière complète (c'est-à-dire un coefficient de proratisation égal à 1 [voir aussi annexe 4]).

ERAFP (Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique) : établissement public administratif sous tutelle de l'État, gérant la RAFP.

F

FFA (Fédération française de l'assurance) : fédération regroupant des sociétés anonymes, des entreprises d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance.

Fonlib : régime de retraite facultatif créé par la CNAVPL, réservé aux professionnels libéraux et à leurs conjoints collaborateurs, leur permettant de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

Fonpel (Fonds de pension des élus locaux) : régime de retraite par rente créé en 1993. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

FP (fonction publique), FPE , FPH, FPT : en France, la fonction publique est composée de trois versants (de l'État, territoriale et hospitalière). Les retraites de la fonction publique civile et militaire de l'État relèvent du régime de la fonction publique de l'État (FPE), géré par le Service de retraite de l'État (SRE). Les retraités des deux autres versants relèvent de la CNRACL.

FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) : dispositifs permettant de gérer, depuis le 1er janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire. Créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II », ils bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle en vigueur auparavant.

FSI (Fonds spécial d'invalidité) : fonds finançant les dépenses correspondant à l'allocation supplémentaire due en cas d'invalidité définies au chapitre V bis du livre 8 du Code de la Sécurité sociale. À la suite de la loi n° 93-936 du 22 juillet 1993 et depuis le 1er janvier 1994, le FSI s'est substitué au Fonds national de solidarité (FNS). Au 1er janvier 2021, le FSI est remplacé par un fonds de financement de l'ASI, au sein de la CNAM.

FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État) : régime spécial créé en 1928 et géré par la CDC.

FSV (Fonds de solidarité vieillesse) : établissement public sous tutelle du ministère de la Santé et de la Prévention et du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. Le FSV finance les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité. Il dispose à cet effet de recettes de nature fiscale.

G

GIP Union Retraite : groupement d'intérêt public créé par la réforme des retraites du 20 janvier 2014. Il réunit les organismes de retraite obligatoire de base et complémentaire. Il est chargé du pilotage stratégique des projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite afin de le rendre plus simple et plus compréhensible pour les usagers. Il est également chargé de la mise en œuvre du droit à l'information.

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a organisé la transformation des IRS et a laissé aux partenaires sociaux le choix, qui devait être exercé avant le 31 décembre 2009, entre :

– solliciter un agrément en qualité d'institution de prévoyance ou fusionner avec une institution de prévoyance existante, cela impliquant le respect des exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurance (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
– se transformer en IGRS, une IGR n'assurant que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés), cela impliquant que l'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements, et par conséquent le transfert, prévu par la loi, des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

Ircantec (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : régime complémentaire s'adressant aux salariés non titulaires des fonctions publiques de l'État, des collectivités territoriales et hospitalières, de la Banque de France, des industries électriques et gazières, et des établissements publics industriels et commerciaux.

IRS (instituts de retraite supplémentaire) : institutions créées au sein de certaines entreprises, ayant pour finalité de gérer, sous le mode de la répartition, un régime de « retraite maison » destiné aux salariés des entreprises adhérentes en supplément des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Les IRS ont disparu au 31 décembre 2009.

L

LFSS (loi de financement de la Sécurité sociale) : loi visant à maîtriser les dépenses sociales et de santé. Elle détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale et fixe les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.

Liquidant : retraité ayant liquidé une pension auprès d'un régime de retraite au cours de l'année considérée.

Liquidation : vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

Lura (liquidation unique des régimes alignés) : modification du mode de liquidation des droits pour les personnes affiliées à au moins deux régimes parmi la CNAV, la MSA salariés et la SSI. Avec la Lura, les droits acquis par ces assurés dans ces régimes sont calculés comme s'ils n'avaient relevé que d'un seul régime. Le régime compétent est généralement le dernier régime d'affiliation de l'assuré. La Lura s'applique aux personnes qui liquident leurs droits à partir du 1er juillet 2017, et qui sont nées à partir du 1er janvier 1953.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : durée validée pour la retraite, qui n'est pas placée dans la carrière. Les assurés ont la possibilité de bénéficier d'une MDA à trois titres : pour la naissance, l'adoption et l'éducation d'un enfant ; au titre de la pénibilité (dispositions prévues par la réforme de 2010) ; ou pour majorer le coefficient de proratisation en cas de départ après l'âge d'annulation de la décote, mais avec un coefficient de proratisation inférieur à l'unité.

Minimum contributif (Mico) : montant minimum fixé par décret et versé au régime général et dans les régimes alignés pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance maximum prévue pour le calcul de la pension. Sinon, il est réduit proportionnellement. Dans la fonction publique, un dispositif similaire existe : il s'agit du minimum garanti.

Minimum garanti (Miga) : dispositif visant à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à

celui du minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de service effectif. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique).

Minimum vieillesse : dispositif recouvrant un ensemble d'allocations permettant aux personnes âgées de 65 ans ou plus (ou 62 ans en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'Aspa.

Monoaffilié : personne affiliée à un seul régime de retraite de base ou intégré au cours de sa carrière professionnelle.

Monopensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

MP (maladie professionnelle) : contrairement à l'accident de travail et à l'accident de trajet, les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une définition légale générale. Des tableaux spécifiques définissent celles qui sont indemnisables et précisent, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

MSA (Mutualité sociale agricole) : caisse de protection sociale des agriculteurs. On distingue le régime MSA salariés, qui fait partie des régimes dits alignés, du régime MSA non-salariés. Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

Mudel : mutuelle des élus locaux. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

P

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il donne au salarié la possibilité d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Pension d'invalidité : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses pour compenser en partie la réduction ou la perte de revenu professionnel liée à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. Dans la plupart des régimes, la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits (AOD), ou à 62 ans à partir du 1er septembre 2023. Dans les régimes de la fonction publique et dans les régimes spéciaux, la pension d'invalidité perdure au-delà de l'AOD (voir aussi annexe 4).

Pension minimale de référence : à la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée pour la porter à un niveau minimum.

Pension de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principaux de droit direct ou de droit dérivé peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la majoration pour trois enfants ou plus. Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci a la possibilité de demander à bénéficier de ce dispositif.

Pension de réversion : voir Avantage de droit dérivé.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus

commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits, même s'ils ne sont plus commercialisés, ont pu les conserver et ont la possibilité de continuer à les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le PEP a été remplacé par le PERP, créé par la réforme des retraites de 2003.

PER (plan épargne retraite) : dispositif d'épargne retraite facultative par capitalisation et à cotisations définies instauré en octobre 2019 par la loi dite « Pacte ». Ce dispositif se décline sous trois formes : PER individuel (souscription individuelle), PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire (souscription collective). L'épargne est reversée sous forme de rente à partir de la date de départ à la retraite ou, sous conditions, sous forme de sortie en capital. Ces produits sont destinés à se substituer, à terme, à l'ensemble des dispositifs à cotisations définies existant (excepté les contrats relevant de l'article 82).

Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) : dispositif d'épargne salariale pouvant être mis en place par accord collectif dans chaque entreprise qui le souhaite, donnant à tous les salariés de l'entreprise la possibilité de se constituer un complément de retraite. L'entreprise abonde généralement les versements des salariés. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) : régime de retraite supplémentaire où l'entreprise et les salariés cotisent selon la répartition prévue dans l'accord d'entreprise et qui offre en plus la possibilité aux salariés d'effectuer librement des versements individuels. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

PERP (plan d'épargne retraite populaire) : contrat d'assurance, souscrit de façon individuelle et facultative, accessible à tous. Il donne à ses adhérants la possibilité de se constituer un complément de revenu pour la retraite, en effectuant des versements tout au long de leur période d'activité. L'épargne est reversée à partir de la date du départ à la retraite sous forme de rente. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Pipa : voir Acemo-Pipa.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : pension pouvant être attribuée à une personne invalide de moins de 55 ans au décès de son conjoint, si ce dernier était titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou susceptible de l'être.

Polyaffilié : personne ayant validé une durée d'assurance dans au moins deux régimes de base différents. Cette définition n'équivaut pas à celle de polypensionné pour la population des retraités, car sont considérées comme polyaffiliées les personnes percevant uniquement une pension sous forme de rente viagère, mais ayant par ailleurs perçu un versement forfaitaire unique (VFU) de retraite dans au moins un autre régime de base. Par ailleurs, un polyaffilié n'est pas nécessairement retraité.

Polypensionné : retraité percevant des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

Préfon : contrat de retraite supplémentaire facultative, créé en 1967 pour donner aux fonctionnaires la possibilité de compléter leurs revenus au moment de leur retraite. Ce contrat est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de déduction particulier pour les cotisations de rachat. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Primo-liquidant : retraité ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année considérée.

Proratisation : voir coefficient de proratisation.

Provisions mathématiques (ou encours) : montant des engagements des organismes gestionnaires de dispositifs de retraite supplémentaire à l'égard de l'ensemble des assurés. Il s'agit des réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Les provisions mathématiques théoriques sont calculées individuellement à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique. Les provisions techniques spéciales sont le miroir de la valeur des actifs couvrant effectivement les engagements des organismes. L'évolution de ces dernières dépend notamment des flux comptables de cotisations et de prestations et de la revalorisation des actifs correspondants.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : régime obligatoire à points, institué lors de la réforme des retraites de 2003 pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (de l'État, territoriale et hospitalière) afin d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

RATP ou CRPRATP (Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraite dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à la retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, la SSI et le régime agricole pour les salariés agricoles (MSA salariés).

Régimes complémentaires : deuxième niveau de retraite obligatoire, qui complète le régime de base. Il comprend notamment le régime Agirc-Arrco pour tous les salariés du secteur privé, et le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Régimes de base : premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (voir CNAV).

Régime général : régime de base principal de la Sécurité sociale, qui gère les salariés du secteur privé. Depuis le 1er janvier 2020, il intègre également les artisans et les commerçants de l'ex-SSI (Voir CNAV).

Régimes intégrés : pour certains régimes spéciaux (dont ceux des fonctionnaires et des militaires), il n'y a pas de régime complémentaire spécifique. Les régimes complémentaires sont totalement intégrés au régime de base et non dissociables. On parle alors de régimes intégrés.

Régime minier : ce régime est géré depuis 2006 par la CDC. Jusqu'en 2004, il l'était par la CANSSM.

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).

Repma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs Groupama vie et CNP, s'adresse aux agriculteurs.

Retraites chapeau : régimes de retraite supplémentaire facultative différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ces régimes font partie de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts.

Retraite progressive : elle donne la possibilité de percevoir une fraction de pension tout en

continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée est alors calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

Retraite supplémentaire : cette expression désigne l'ensemble des dispositifs adoptés dans un cadre personnel ou professionnel et destinés à compléter la pension de retraite. Contrairement à la retraite complémentaire, ces dispositifs ne sont pas légalement obligatoires.

Retrep : régime temporaire de retraite de l'enseignement privé.

Réversion : voir avantage de droit dérivé.

RGCU (répertoire de gestion des carrières unique) : outil interrégimes ayant vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la carrière de chaque assuré social, dans le but de faciliter le calcul de sa pension de retraite. Cet outil a été créé par l'article 9 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour service rendu à la nation. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'Insee depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'Insee par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

RSI (régime social des indépendants) : caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans, née de la fusion de l'Organic – qui gérait l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services – et de la Cancava – qui gérait celle des artisans. Ces régimes ont fusionné pour devenir la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), à partir du 1er janvier 2018.

S

Salaire de référence : il constitue l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Dans les régimes alignés, le salaire de référence est calculé comme étant la moyenne des salaires (sous plafond de la sécurité sociale et revalorisés selon les prix) des vingt-cinq meilleures années. Dans la fonction publique, le salaire de référence est le revenu indiciaire des six derniers mois.

Saspa (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : organisme géré par la MSA depuis le 1er janvier 2020, servant le minimum vieillesse aux personnes sans aucun droit à retraite. Il a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1er janvier 2007.

Seita (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant, pour le compte de l'État, le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et des allumettes.

SMPT (salaire moyen par tête) : cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

SNCF ou CPRPF (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire) : cette caisse gère le régime de protection sociale des agents de la SNCF.

SRE (Service des retraites de l'État) : créé en août 2009, ce service devient l'opérateur unique pour les retraites des fonctionnaires civils de l'État et militaires.

SSI (Sécurité sociale des indépendants) : depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime SSI. Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Surcote : majoration de pension dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler après l'âge d'ouverture des droits et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.

T

Taux de liquidation : coefficient constituant l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il est calculé à partir de la valeur du taux plein dans le régime (50 % dans le privé et 75 % dans le public), du nombre de trimestres de décote et du nombre de trimestres de surcote. Il tient compte de la durée d'assurance tous régimes contrairement au coefficient de proratisation, qui est propre au régime.

Taux plein : taux maximal de liquidation d'une pension (en excluant les bonifications éventuelles dans certains régimes et la surcote). Il est acquis par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire, les personnes ayant atteint un âge limite ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les invalides). Au régime général, il s'établit à 50 %.

TPE (très petite entreprise) : entreprise de moins de dix salariés.

Trimestre assimilé : période d'interruption de travail (pour maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : capital versé pour la pension de vieillesse lorsque le montant annuel de cette dernière est inférieur à un certain seuil. La pension n'est alors pas servie mensuellement. ■

PANORAMAS

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2025

L'édition 2025 de l'ouvrage *Les retraités et les retraites* présente un tableau détaillé des retraités et du système de retraite français pour l'année 2023 et les années précédentes.

Fin 2023, les régimes de retraite français comptent 17,2 millions de retraités percevant une pension de droit direct, soit une hausse de 200 000 personnes par rapport à fin 2022. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2023 s'élève à 62 ans et 9 mois. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus s'établit, à cette date, à 1 666 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France. Elle augmente de 2,4 % en euros courants par rapport à l'année précédente mais diminue de 1,2 % en euros constants, en raison d'une inflation de 3,7 % entre 2022 et 2023. Le niveau de vie médian des retraités est équivalent à celui de l'ensemble la population.

D'autres analyses sont également proposées quant au minimum vieillesse, à la retraite supplémentaire, aux conditions de sorties d'activité et notamment aux cas de passage par l'invalidité. L'ouvrage présente par ailleurs les opinions, souhaits et motivations relatifs à la retraite.

Dans la même collection SOCIAL

- L'aide sociale aux personnes âgées ou handicapées
- La protection sociale en France et en Europe
- Minima sociaux et prestations sociales
- Le handicap en chiffres

www.drees.solidarites-sante.gouv.fr

40328-0125

ISBN : 978-2-11-162784-0 • ISSN (imprimé) : 2555-6851 • ISSN (en ligne) : 2553-1476 • Diffusion : S25-01